

SENTENZA DEL TRIBUNALE (Terza Sezione)

23 febbraio 2001 *

«Banca europea per gli investimenti – Personale – Ricorso di annullamento – Ricevibilità – Termine per il ricorso – Nel merito – Rapporto informativo annuale – Promozione – Scrutinio per merito comparativo – Principio della parità di trattamento – Sviamento di potere – Molestie psicologiche – Dimissioni – Requisiti di validità – Forma – Capacità – Diniego dell'amministrazione di accettare la revoca delle dimissioni – Domanda di ritiro di documenti dal fascicolo – Ricorso per risarcimento danni»

Nelle cause riunite T-7/98 e T-208/98,

Carlo De Nicola, dipendente della Banca europea per gli investimenti, residente in Strassen (Lussemburgo), con l'avv. L. Isola, nonché, nella causa T-7/98, con l'avv. F. Randolph, barrister,

ricorrente,

contro

Banca europea per gli investimenti, rappresentata inizialmente, nella causa T-7/98, dal sig. G. Marchegiani e successivamente, nonché nella causa T-208/98, dalla sig.ra P. Koskelo e dal sig. E. Uhlmann, in qualità di agenti, assistiti dall'avv. C. Camilli, con domicilio eletto in Lussemburgo,

convenuta,

* Lingua processuale: l'italiano.

avente ad oggetto la domanda di annullamento dei rapporti informativi annuali del ricorrente per gli anni 1996 e 1997 nella parte in cui essi non contengono alcuna proposta di promozione, nonché delle decisioni della Banca europea per gli investimenti relative alle promozioni adottate al termine di detti esercizi di valutazione annuale, nella parte in cui esse riguardano le promozioni dalla funzione E alla funzione D e omettono di promuovere il ricorrente alla funzione D,

e T-109/99,

Carlo De Nicola, dipendente della Banca europea per gli investimenti, residente in Roma, con l'avv. L. Isola,

ricorrente,

contro

Banca europea per gli investimenti, rappresentata dalla sig.ra P. Koskelo e dal sig. E. Uhlmann, in qualità di agenti, assistiti dall'avv. C. Camilli, con domicilio eletto in Lussemburgo,

convenuta,

avente ad oggetto la domanda diretta alla dichiarazione della nullità delle dimissioni del ricorrente e all'annullamento della lettera 2 febbraio 1999 con cui la Banca europea per gli investimenti si rifiuta di accettare la revoca di dette dimissioni, e della lettera 25 febbraio 1999, recante l'asserito licenziamento del ricorrente,

IL TRIBUNALE DI PRIMO GRADO
DELLE COMUNITÀ EUROPEE (Terza Sezione),

composto dai sigg. K. Lenaerts, presidente, J. Azizi e M. Jaeger, giudici,

cancelliere: sig.ra B. Pastor, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 26 settembre 2000,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

Ambito normativo della causa

- 1 Conformemente agli artt. 4 B e 198 D del Trattato CE (divenuti rispettivamente artt. 9 CE e 266 CE), lo Statuto della Banca europea per gli investimenti (in prosieguo: la «Banca») è stabilito con un protocollo allegato al Trattato CE, di cui è parte integrante.
- 2 L'art. 9, n. 3, lett. h), del detto Statuto prevede l'approvazione, da parte del consiglio dei governatori, del regolamento interno della Banca. Tale regolamento è stato approvato il 4 dicembre 1958 e ha subito diverse modifiche. L'art. 29 dispone che i regolamenti relativi al personale della Banca sono emanati dal consiglio d'amministrazione.
- 3 In una nota del 15 marzo 1960 inviata al consiglio d'amministrazione che presenta il progetto di regolamento del personale, il comitato di direzione ha precisato che la scelta di assumere il personale della Banca con contratti a termine o a tempo indeterminato si giustificava con la necessità di adattare gli effettivi al volume d'affari della Banca e di permettere una gestione duttile del personale bancario.

- 4 Il 20 aprile 1960 il consiglio d'amministrazione ha emanato il regolamento del personale della Banca (in prosieguo: il «regolamento del personale»).
- 5 Per quanto riguarda il regime applicabile ai dipendenti della Banca, l'art. 13 del regolamento del personale stabilisce che «i rapporti tra la Banca ed i suoi dipendenti sono, in linea di massima, regolati da contratti individuali nell'ambito del presente regolamento. Il regolamento fa parte integrante di detti contratti».
- 6 L'art. 16 del regolamento del personale precisa che «i contratti possono essere a termine o a tempo indeterminato (...). Ogni contratto a tempo indeterminato può essere denunciato da ambo le parti mediante preavviso. La Banca può disciplinare, mediante disposizioni interne, la procedura da seguire in caso di licenziamento diverso da quello per gravi motivi previsto all'art. 38. Il preavviso di recesso da parte della Banca, in quest'ultimo caso (...), può essere sostituito dal versamento di un'indennità uguale alla retribuzione che sarebbe spettata all'interessato durante il periodo di preavviso (...)». A tenore dell'art. 17 del detto regolamento, tale preavviso è di tre mesi per ogni quinquennio o frazione di quinquennio di servizio presso la Banca. I termini di preavviso da osservarsi dai dipendenti sono fissati nei contratti individuali; non possono comunque essere superiori a 3 mesi per le funzioni D-F.
- 7 Ai sensi dell'art. 42 di tale regolamento, le dichiarazioni e le domande di autorizzazione previste dal regolamento del personale sono indirizzate per iscritto al presidente della Banca. Ogni decisione di carattere individuale riguardante un dipendente deve essergli comunicata per iscritto.
- 8 L'art. 44 del regolamento del personale prevede che sono applicabili ai contratti individuali, conclusi nell'ambito del presente regolamento conformemente all'art. 13, i principi generali comuni agli ordinamenti degli Stati membri della Banca.

9 L'art. 14 dispone che:

«Il personale è composto da tre categorie, secondo la funzione esercitata.

1. *Personale direttivo*

. Quadro direttivo

. Funzione C

2. *Personale di concetto*

. Funzione D

. Funzione E

. Funzione F

3. *Personale d'esecuzione*

. Funzione G

. Funzione H

. Funzione I

. Funzione K

La definizione dei titoli corrispondenti alle funzioni sopra elencate è oggetto di una decisione interna».

10 Ai sensi dell'art. 22, «ogni dipendente è oggetto di una valutazione annuale che gli viene comunicata. La procedura da seguire per tale valutazione viene stabilita con una decisione interna. Per le funzioni C-K, gli avanzamenti di scatto risultano dal merito professionale come viene espresso dal voto globale della valutazione annuale».

11 Per quanto riguarda le promozioni, l'art. 23 del regolamento del personale dispone che esse «si fanno con l'accesso a una funzione superiore. Esse sono decise secondo il merito professionale e implicano l'esercizio di responsabilità di livello corrispondente (...)».

- 12 Confermando una comunicazione 20 febbraio 1992 del presidente della Banca al personale, la comunicazione 3 marzo 1992 indirizzata al personale, relativa alla nuova procedura di valutazione e alle sue implicazioni, proveniente dal direttore delle Risorse umane, fa riferimento, al suo allegato 2, recante il titolo «valutazione e promozione», alla decisione del comitato di direzione di applicare la procedura di promozione, senza cambiamento del posto di lavoro, alle funzioni K-E, nella procedura di valutazione annuale. In essa inoltre si osserva che, anche se le promozioni con mutamento di posto restano possibili nel caso sia vacante un posto nelle funzioni I-D, cionondimeno la priorità sarà accordata alla mobilità orizzontale.
- 13 Nelle comunicazioni al personale 31 gennaio 1997, relativa al procedimento di valutazione per il 1996, e 15 gennaio 1998, relativa al procedimento di valutazione per il 1997, che provengono dal direttore delle risorse umane, si rammenta, nella prima, nel suo allegato 1, e nella seconda, nel suo allegato 2, che le promozioni senza cambiamento di posto continueranno a far parte della procedura di valutazione annuale. In esse si descrive, nei loro summenzionati allegati, lo svolgimento di tale procedimento di valutazione. Dopo che il dipendente interessato ha completato le voci del rapporto di valutazione relative alle responsabilità esercitate, agli obiettivi fissati per l'anno di riferimento e a quelli raggiunti durante tale periodo, e agli obiettivi per l'anno successivo e allo sviluppo della carriera prevista, il capodivisione interessato inserisce le sue osservazioni, dopo un colloquio individuale con tale dipendente. Tale formulario è successivamente trasmesso al direttore del dipartimento interessato per commenti e firma, e successivamente al direttore della direzione interessata. Quest'ultimo attribuisce un voto globale, in base alla valutazione e previo parere dei summenzionati capodivisione e direttore del dipartimento. Il rapporto di valutazione così compilato viene comunicato all'impiegato per commenti e firma. Infine viene trasmesso al dipartimento delle risorse umane incaricato di verificare se le proposte in esso contenute siano compatibili con i limiti stabiliti.
- 14 Nell'ambito di tale valutazione annuale, il dipendente si vede attribuire uno dei quattro seguenti voti globali: «A» corrispondente alla menzione «eccellente, di prim'ordine» («excellent/outstanding performance»), «B» corrispondente alla menzione «lavoro serio e buono» («good solid work»), «C» corrispondente alla menzione «soddisfacente, taluni aspetti da migliorare» («satisfactory, aspects to be improved») e «D» corrispondente alla menzione «debole o mediocre» («poor or weak performance»). L'assegnazione del voto generale A, per l'esercizio di valutazione per il 1996, era limitata, in ogni direzione, al 10% degli impiegati che esercitano le funzioni D, E o F. Tale limite è stato abolito per la valutazione riguardante il 1997.

- 15 Secondo le summenzionate comunicazioni al personale 20 febbraio e 3 marzo 1992 – e come viene rammentato all'allegato 1 della comunicazione al personale 31 gennaio 1997 e all'allegato 2 della comunicazione 15 gennaio 1998 –, le proposte di promozione non devono superare il massimale finanziario fissato ogni anno, per ogni direzione, dal comitato di direzione. Esse vengono presentate dal direttore della direzione interessata. Questi deve, ai sensi delle dette comunicazioni del 1992, tener conto essenzialmente dei meriti del dipendente interessato come emergono dalle valutazioni annuali; della sua esperienza professionale, in particolare della sua mobilità, che rappresenta parimenti un requisito essenziale per la promozione; delle responsabilità che è stato in grado di assumersi nell'ambito del suo posto di lavoro, dato che, in taluni settori della Banca, i compiti svolti dai dipendenti che esercitano le funzioni I e H o E e D sono fra di essi intrinsecamente molto simili, il che richiede una maggiore flessibilità; e dei limiti strutturali collegati, ad esempio, al passaggio da funzioni esecutive a funzioni di concetto. Tutte le proposte sono verificate dal dipartimento delle Risorse umane, prima di essere sottoposte per approvazione al comitato di direzione, che prende la sua decisione per l'esercizio di valutazione.
- 16 Un dipendente, in caso di disaccordo con la valutazione di cui è stato oggetto, può, secondo le comunicazioni al personale 31 gennaio 1997 e 15 gennaio 1998, formulare le sue osservazioni alla voce prevista in tal senso nel rapporto di valutazione. In caso di grave disaccordo, egli può chiedere un secondo colloquio con il suo compilatore e, qualora tale colloquio non arrivi ad una composizione amichevole, con il direttore del dipartimento in presenza dello scrutatore e/o del direttore della direzione.
- 17 Qualora il disaccordo persista, l'impiegato interessato, secondo le summenzionate comunicazioni 31 gennaio 1997 e 15 gennaio 1998, può chiedere il deferimento al comitato d'appello («appeals panel») costituito dal segretario generale o dal suo delegato, dal direttore delle Risorse umane e da un terzo membro, in quanto «super partes». Gli allegati a tali comunicazioni fissano rispettivamente all'11 luglio 1997 e al 10 luglio 1998 i termini entro i quali l'intenzione di chiedere il deferimento al comitato d'appello per le valutazioni riguardanti il 1996 e il 1997 dev'essere comunicata al direttore delle Risorse umane. Il comitato d'appello esamina la valutazione annuale in presenza del dipendente e del direttore della direzione interessata. Il dipendente può essere accompagnato da due colleghi a sua scelta. Al termine dei lavori del comitato d'appello, il membro presente in qualità di «super partes» trasmette un rapporto scritto al dipartimento delle Risorse umane e ai rappresentanti del personale sullo svolgimento corretto del procedimento d'appello. Il verbale delle riunioni del comitato è comunicato a tutte le parti presenti nel procedimento. Le loro osservazioni sono depositate nel

fascicolo. Le conclusioni e le raccomandazioni del comitato vengono comunicate loro per iscritto.

18 Peraltro, l'art. 41 del regolamento del personale stabilisce che:

«Tutte le controversie di carattere individuale tra la Banca e i suoi dipendenti sono sottoposte alla Corte di giustizia delle Comunità europee.

Indipendentemente dall'azione intentata davanti alla Corte di giustizia, le controversie che non abbiano per oggetto l'applicazione di provvedimenti [disciplinari] sono sottoposte, ai fini di amichevole composizione, a una commissione di conciliazione della Banca.

Tale commissione si compone di tre membri. Quando essa deve riunirsi, uno dei membri è designato dal presidente della Banca, e un secondo dall'interessato; le due designazioni debbono aver luogo entro una settimana dalla richiesta fatta da una delle parti all'altra. Il terzo membro, che presiede la commissione, viene designato dai due primi entro una settimana dalla loro designazione; può essere scelto al di fuori della Banca. Se entro una settimana dalla loro designazione i due primi membri non si sono accordati sulla designazione del Presidente della commissione, questa viene effettuata dal presidente della Corte di giustizia delle Comunità europee.

Il tentativo di amichevole composizione si considera (...) non riuscito [in particolare] se, entro due settimane dalla sua costituzione, la commissione di conciliazione non ha potuto comporre la vertenza a soddisfazione delle due parti».

19 L'art. 8 del regolamento del personale impone ai dipendenti ed ex dipendenti della Banca di mantenere il segreto su qualsiasi fatto o notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. Ai sensi dell'art. 9 di tale regolamento essi non possono, senza preventiva autorizzazione, comunicare o divulgare informazioni o documenti, pubblicare scritti o articoli, e tenere conferenze, concernenti la Banca o riferentisi alla sua attività.

20 Infine, l'art. 12 dello stesso regolamento stabilisce che:

«i dipendenti non possono, senza preventiva autorizzazione della Banca, deporre in giudizio, a qualsiasi titolo, in relazione a fatti o notizie soggetti all'obbligo del segreto previsto all'art. 8. Tale disposizione si applica anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la Banca.

L'autorizzazione prevista al comma precedente è concessa nei casi in cui un diniego potrebbe provocare conseguenze penali per l'interessato.

L'autorizzazione a deporre in giudizio non è necessaria quando un dipendente o ex-dipendente venga citato come teste avanti alla Corte di giustizia delle Comunità europee in una causa fra la Banca e un suo dipendente o ex-dipendente».

21 Nel 1997 la Banca ha adottato un codice di comportamento (in prosieguo: il «codice di comportamento») che precisa le regole in materia di etica professionale e che va interpretato insieme al regolamento del personale.

22 Per quanto riguarda la riservatezza, tale codice (al punto 2.1) dispone che il rispetto del segreto professionale imposto ai dipendenti della Banca dall'art. 8 del regolamento del personale riflette la natura bancaria di tale organo e contribuisce all'instaurazione di rapporti di fiducia con i suoi mutuatari ed altri partner.

23 Peraltro, il codice di comportamento (al punto 2.4.4) stabilisce che possono essere considerati «delicati» i posti ove esista un rischio che i loro titolari utilizzino il loro potere decisionale o d'influenza per tentare di ottenere un qualsiasi vantaggio personale. Tra i primi posti in questione menziona in particolare «le mansioni per le quali si ricorra regolarmente ad intermediari, in particolare per la gestione della tesoreria (...)». Esso precisa che «la determinazione delle regole e procedure da seguire da parte dei loro titolari per limitare i rischi di abuso [rientra] nella responsabilità delle direzioni interessate, in relazione con il dipartimento delle risorse umane».

- 24 Per quanto riguarda il comportamento nei confronti di un superiore, il codice di comportamento (al punto 3.4) sottolinea che «suggerimenti e critiche costruttivi (da parte dei dipendenti) sono i benvenuti. Qualsiasi dipendente che incontra serie difficoltà con il suo superiore ha il diritto di avvertire il dipartimento delle risorse umane, senza che ciò possa essergli rimproverato».
- 25 Infine tale codice (al punto 3.6) rammenta il dovere di sollecitudine e di assistenza della Banca verso qualsiasi dipendente vittima di molestie. Esso definisce le molestie psicologiche (al punto 3.6.1) come «la reiterazione, per un periodo molto lungo, di discorsi, atteggiamenti o manovre ostili o inopportuni, espressi o manifestati da uno o più dipendenti verso un altro dipendente (...)».

Fatti all'origine della causa

1. Il contesto della causa

- 26 Il sig. De Nicola è stato assunto dalla Banca il 1° febbraio 1992 con la funzione E, scatto 1, con un contratto a tempo indeterminato preceduto da un periodo di prova di nove mesi. Prima della sua assunzione era stato oggetto di un rapporto psicologico redatto il 4 ottobre 1991 dal Centro di psicologia applicata di Lussemburgo, che dava parere favorevole alla sua candidatura al posto da coprire. Nel detto rapporto, alla voce «comportamento individuale», si osservava che «il profilo della personalità è caratterizzato da una buona stabilità emotiva personale». Per quanto riguarda il «comportamento professionale», in esso si sottolineavano i risultati «particolarmente brillanti» del sig. De Nicola ai test di potenziale intellettuale. In esso si osservava inoltre che quest'ultimo «si adatta facilmente alla novità, ha una buona fiducia nelle sue capacità intellettuali, è capace di prendere iniziative, decisioni, di lavorare con autonomia. Egli dà prova parimenti di buone qualità creative, è poco formalista e pedante. È ambizioso ed esigente rispetto all'ambiente professionale. È attualmente concentrato sul suo successo professionale con, d'altra parte, un certo rischio d'instabilità qualora il lavoro non corrisponda a tutte le sue esigenze e ciò, sia da un punto di vista del tipo di lavoro, di sfida intellettuale, sia da un punto di vista finanziario». Per quanto riguarda il comportamento sociale in esso si esponeva che «(...) in lavoro di squadra il sig. De Nicola cerca di avere riconoscimenti e di risultare gradito, e ciò più con le sue competenze, le sue capacità intellettuali che con il suo comportamento sociale. È

sensibile all'ambiente, esigente rispetto a quest'ultimo, ha bisogno di essere motivato dalla stima degli altri. Evita le situazioni di aperto conflitto, anche se il suo giudizio è spesso critico (...).

- 27 In occasione della sua assunzione il sig. De Nicola è stato assegnato alla divisione Studi finanziari della direzione degli Studi. Nel rapporto informativo del periodo di prova, redatto il 1° ottobre 1992 dal direttore, il sig. Christie, il capodivisione, vale a dire il sig. Gilibert, ha sottolineato in particolare la grande capacità dell'interessato – che, dopo una carriera accademica molto lunga, a suo avviso mancava di esperienza pratica – di adattarsi molto rapidamente all'ambiente professionale e di assolvere compiti di natura molto diversa. Alla voce «disponibilità e senso dei contatti umani» è stato descritto come «molto aperto alla collaborazione con i suoi colleghi all'interno e all'esterno della divisione. Sin dall'inizio egli ha dovuto intrattenere frequenti rapporti di lavoro con la direzione (delle Finanze). La cooperazione è stata proficua e senza tensioni. Egli ha contribuito al mantenimento dell'immagine di alto livello che vanta la divisione (studi finanziari) all'interno della Banca (...)» [Mr De Nicola «has shown a high degree of adaptability and a willingness to discharge tasks of a widely different nature (...) Very open to collaborate with colleagues inside and outside the Division. From the beginning he had to engage in frequent working relationships with the FI Directorate (...). Cooperation has been fruitful and free of tensions. He has contributed in maintaining the high-quality image which ET/FI enjoys within the Bank (...) Here is a person "burdened" with a lengthy academic background and a lack of "practical experience" who nonetheless proved surprisingly quick to adapt and respond to the constraints and requirements of the "working environment"».]. In base ai suoi meriti, al sig. De Nicola è stato assegnato lo scatto 5 della funzione E con effetto dal 1° febbraio 1993.

- 28 Nel rapporto di valutazione per il 1992, compilato il 7 giugno 1993 dal sig. Christie, quest'ultimo ha assegnato il voto globale B al sig. De Nicola. Il capodivisione, il sig. Gilibert, ha constatato, nella valutazione analitica dei rapporti dell'interessato con il personale di altre direzioni, la necessità di alcuni leggeri adeguamenti nel suo comportamento e nelle sue capacità linguistiche («As to relationships with other non-ET personnel, there is still some need for minor behavioural and linguistic adjustments»). Alla voce intitolata allo «sviluppo della carriera» egli ha descritto in particolare la sua «personalità aperta». Il direttore del dipartimento, sig. Steinherr, ha sottolineato, a sua volta, il potenziale impressionante del sig. De Nicola, la sua personalità molto gradevole e la sua disponibilità a cooperare («The potential of Mr De Nicola is impressive. I would like to stress his very pleasant personality and readiness to cooperate»).

- 29 Nel 1993 il sig. De Nicola è stato incaricato in particolare di preparare una valutazione sistematica del rendimento del portafoglio obbligazionario della Banca, gestito sotto la responsabilità del capo della divisione Portafoglio obbligazionario, sig. Bast, e del direttore del dipartimento tesoreria, sig. Winand. Secondo il summenzionato rapporto di valutazione del ricorrente per il 1992 che definisce gli obiettivi per l'anno successivo, si trattava di effettuare da zero un nuovo rapporto di valutazione del portafoglio obbligazionario, il che rappresentava un progetto molto complesso riguardante un soggetto delicato e fino ad allora raramente trattato [«The main objective is the creation from scratch of a new Bond Portfolio Evaluation Report (...) This project (...) is rather complex (and) touches upon a sensitive and so far little exposed issue»].
- 30 In una nota del 3 settembre 1993, riguardante la valutazione del rendimento del portafoglio, il ricorrente ha descritto lo sviluppo del portafoglio obbligazionario e la differenza tra i risultati ottenuti dalla Banca e quelli realizzati sul mercato, e ha proposto alcuni correttivi.
- 31 Nel suo rapporto di valutazione per il 1993, redatto dal sig. Christie il 2 giugno 1994, è stato assegnato al sig. De Nicola il voto globale C. Secondo il suo compilatore, il sig. Gilibert, «dopo un inizio positivo nel 1993 (all'incirca fino al mese di maggio), a conferma delle ottime prestazioni del 1992, è divenuto chiaro che gli obiettivi fissati l'anno precedente non sarebbero stati conseguiti, in particolare per l'esecuzione del sistema relativo al rendimento del portafoglio. Per quanto riguarda tale progetto, che invero presenta molte difficoltà, fu sempre più evidente che il sig. De Nicola aveva perso tutto l'interesse e la motivazione. La sua cooperazione con i colleghi diveniva sempre meno costruttiva ed è infine cessata completamente» [«After a positive start in 1993 (up to, about, May) which confirmed 1992's very good performance, it became clear that the previous year's objectives were not going to be met. This was notably the case for the implementation of the portfolio performance system to be developed in cooperation with another colleague and a consultant. In relation to this project, which however presented various difficulties, it became gradually clear that Mr De Nicola was losing interest and motivation. His cooperation with colleagues became less and less constructive and finally ceased altogether»]. Alla voce «valutazione complessiva», lo scrutatore ha sottolineato la sua incapacità a individuare le cause precise di tale repentino cambiamento di atteggiamento, a meno che esso non fosse dovuto ad una insoddisfazione generica «parzialmente comprensibile» per quanto riguarda le prospettive di carriera e una perdita di fiducia nella rilevanza, in concreto, del suo lavoro («To-date, I'm unable to identify the precise causes for this sudden behavioural change, other than

a – partially understandable – general unhappiness about career prospects and a loss of belief in the practical relevance of his job»).

- 32 In una nota del 5 giugno 1994 il sig. De Nicola ha contestato il suo rapporto di valutazione per il 1993. Egli avrebbe svolto pienamente i compiti che gli erano stati assegnati, ma avrebbe incontrato gravi difficoltà a collaborare con il sig. Gilibert a causa delle loro divergenze per quanto riguarda in particolare la valutazione del rendimento del portafoglio obbligazionario.
- 33 Il 15 dicembre 1993 il sig. De Nicola è stato assegnato alla divisione Portafoglio obbligazionario, nel dipartimento Tesoreria della direzione delle Finanze, al posto della sig.ra Bodil Bjerg. All'interno di detta divisione i suoi superiori gerarchici erano il sig. de Paula Coelho, vice capodivisione, il sig. Bast, capodivisione, il sig. Winand, direttore della Tesoreria, e il sig. Marchat, direttore generale delle Finanze. La divisione Portafoglio obbligazionario, che collocava le liquidità della Banca sul mercato obbligazionario, era incaricata, da un lato, della gestione del portafoglio obbligazionario (che mira a procurare una fonte di liquidità permanente di riserva che consenta alla Banca di ricevere prestiti quando le condizioni sono più favorevoli, indipendentemente dalle operazioni di mutuo) e, dall'altra, della gestione del portafoglio di copertura (che mira altresì a facilitare l'autonomia delle operazioni di prestito in relazione alle operazioni di mutuo, coprendo, con l'acquisto di obbligazioni, la totalità o una parte dei prestiti effettuati dalla Banca).
- 34 Nel 1994, il controllo contabile interno della Banca ha esaminato la divisione Portafoglio obbligazionario. Nel suo rapporto finale del 14 settembre 1994 esso ha criticato la gestione del portafoglio obbligazionario sotto diversi punti di vista, ma soprattutto per mancanza di chiarezza degli obiettivi.
- 35 Allo stesso tempo, un gruppo di lavoro ad hoc, coordinato dalla sig.ra Obolenski, vicepresidente della Banca, è stato istituito per definire una nuova politica di gestione delle liquidità.

- 36 Il 6 dicembre 1994, recependo le proposte presentate dal comitato di direzione in base a conclusioni di tale gruppo di lavoro, il consiglio d'amministrazione ha deciso di trasformare il portafoglio obbligazionario, con effetto dal 1° gennaio 1995, in portafoglio d'investimento, gestito secondo il principio «Buy and Hold» («acquistare e mantenere»), che consiste nel mantenere le obbligazioni fino alla loro scadenza, e di procedere alla ristrutturazione di tale portafoglio. Nel corso di tale operazione, il valore contabile del portafoglio obbligazionario è stato ridotto, in data 31 dicembre 1994, di un importo di EUR 240 milioni.
- 37 Questa trasformazione del portafoglio obbligazionario nonché la rettifica del suo valore contabile sono state inserite nel rapporto annuale per il 1994, redatto dal consiglio d'amministrazione e approvato il 19 giugno 1995 dal consiglio dei governatori, conformemente all'art. 9, n. 3, lett. e), dello statuto della Banca. Secondo tale rapporto, questo adeguamento rappresenta un deprezzamento non realizzato che sarà gradualmente recuperato integralmente.
- 38 Con nota 16 gennaio 1995 indirizzata al sig. Perée, il ricorrente ha formulato proposte riguardanti la valutazione ex post del rendimento del portafoglio («Ex-Post Portfolio Performance Evaluation»).
- 39 All'inizio del 1995 l'attività relativa alle operazioni a termine è stata bloccata. Essa è stata ripresa solo nel mese di maggio 1995, con l'arrivo del nuovo direttore generale delle Finanze, il sig. Karsenti. Nel giugno 1995 il capo della divisione Portafoglio obbligazionario, il sig. Bast, è stato sospeso dalle sue funzioni. In seguito ad un controllo contabile esterno da parte della società KPMG della precedente gestione del portafoglio, egli è stato riammesso alle sue funzioni, secondo le indicazioni fornite dalla Banca, nel corso dell'udienza.
- 40 In una nota del 12 giugno 1995, il ricorrente, che era stato incaricato dal sig. de Paula Coelho di effettuare un'analisi sulle condizioni della lira italiana, ha presentato proposte sulla struttura del portafoglio che poteva massimizzare il rendimento medio del portafoglio d'investimento.

- 41 La ristrutturazione del portafoglio è stata realizzata nel corso del 1995 con l'assistenza di una società esterna, la Salomon Brothers Asset Management.
- 42 A partire dal 1° gennaio 1996, nell'ambito della riorganizzazione di tutto il dipartimento della Tesoreria sotto la direzione del sig. Karsenti, la divisione Portafoglio obbligazionario è stata trasformata in unità Gestione delle liquidità obbligazionarie. All'inizio del 1996 il sig. Bast, che, in qualità di capodivisione, occupava la funzione C, è stato assegnato ad un'altra direzione. Nel giugno 1996 il suo vice, il sig. de Paula Coelho, che occupava la funzione D, è stato promosso alla funzione C in un altro dipartimento. L'unità Gestione delle liquidità obbligazionarie era in quel momento composta da due dipendenti, cioè dal sig. De Nicola e dalla sig.ra Hénin, la quale ha occupato la funzione G e successivamente F. La funzione C è stata soppressa in seno all'unità Gestione delle liquidità obbligazionarie e il posto di categoria D/E, divenuto vacante in seguito alla partenza del sig. de Paula Coelho, è stato assegnato ad un candidato esterno, il sig. Ranaivoson, nominato alla funzione D a decorrere dal 16 febbraio 1997. Nel settembre 1997, il direttore del dipartimento della Tesoreria, il sig. Winand, è stato distaccato dalla Banca al Fondo europeo d'investimento.
- 43 Nei suoi rapporti di valutazione per il 1994 e il 1995, il ricorrente ha ottenuto il voto globale B. In detti rapporti egli ha chiesto che gli fossero assegnati responsabilità ed obiettivi. Nel suo rapporto per il 1994, compilato il 9 giugno 1995 dal sig. Karsenti, il ricorrente ha osservato che, se i suoi consigli fossero stati seguiti per quanto riguarda la valutazione del rendimento del portafoglio obbligazionario e la gestione di questo portafoglio, la Banca ne avrebbe tratto un profitto significativo in termini finanziari. Egli ha parimenti espresso il desiderio di esercitare un determinato controllo sulla scelta del materiale, ritenendo, ad esempio, che il materiale informatico disponibile nella sala mercati fosse assolutamente inadeguato. Lo scrutatore, il sig. Bast, ha ammesso che, in occasione dell'esercizio considerato, la situazione della gestione delle liquidità della Banca era inaccettabile e che l'attuazione della nuova struttura avrebbe comportato un chiarimento. A suo avviso, gli obiettivi erano tuttavia estremamente chiari [«It is certainly true that the current situation of the liquidity management of the Bank is unacceptable and the implementation of the new structure will hopefully lead to a clearer picture. Objectives are, however, quite clear (...)»]. Nella sua valutazione complessiva, il sig. Bast ha osservato che, in mancanza di una vera e propria gestione del portafoglio per gran parte del 1994, non era possibile giudicare le prestazioni e le capacità dell'interessato [«The activity in the portfolio management in 1994, however, does not allow a judgement on the performance and on the capacities in this particular area of

activity. In the absence of real portfolio management for the bigger part of 1994, Mr De Nicola produced several reports (...) with great commitment (...)].

44 Nel suo rapporto di valutazione per il 1995, compilato il 15 maggio 1996 dal sig. Karsenti, il sig. De Nicola ha chiesto una promozione e maggiori responsabilità ed obiettivi. Ha rammentato le sue frustrazioni di quel momento e del passato. I suoi sforzi in passato per influenzare l'attività della Banca sarebbero stati mal recepiti, poiché i consigli in materia d'innovazione sarebbero stati considerati attacchi diretti contro il potere delle persone. Orbene, sarebbe ormai chiaro che si trattava di onesti tentativi diretti a contribuire al miglioramento delle attività della Banca. Da parte sua, lo scrutatore, il sig. Bast, pur ammettendo il carattere «onesto e costruttivo» di tali tentativi, ha sottolineato la «difficoltà di discutere in modo obiettivo con il sig. De Nicola. Il suo atteggiamento sembra molto spesso caratterizzato da un'aria di superiorità perfino in settori nei quali dovrebbe sforzarsi di riconoscere e di rispettare l'esperienza dei suoi colleghi» («yet it remains very difficult to objectively discuss things with him. His attitude very often seems to be characterized by a feeling of superiority even in fields where he should try to recognize and respect the experience of his colleagues»). Nella valutazione complessiva ha osservato che i punti forti dell'interessato si concentrano in due settori: l'approccio teorico/strutturale della gestione di portafoglio e le attività connesse all'informatica. In questi due settori il suo contributo all'attività della divisione sarebbe sempre stato molto apprezzato.

45 Nel medesimo rapporto, in risposta ai commenti del sig. De Nicola che contesta le osservazioni del compilatore in relazione al suo atteggiamento, il direttore del dipartimento della Tesoreria, sig. Winand, ha osservato che, da quando era arrivato nell'unità, il sig. De Nicola aveva fornito diversi buoni consigli e raccomandazioni che, tenuto conto dell'instabilità dei mercati nel 1994 e delle difficoltà incontrate dalla divisione del portafoglio obbligazionario nel 1995, non sempre avevano ricevuto un'accoglienza favorevole da parte del suo ex superiore gerarchico. La situazione sarebbe tuttavia cambiata considerevolmente. Il sig. De Nicola avrebbe presentato proposte costruttive e avrebbe adottato un atteggiamento più aperto e disteso rispetto al passato [«Since the time he joined the Unit, Carlo has made several good suggestions and recommendations (...) which taking into account the hectic markets of 1994 and the difficulties encountered in the Bond portfolio division in 1995 have not always received an open acceptance from his former superior. The situation has nevertheless changed a lot, Carlo (...) has been making constructive proposals to improve the things. His attitude has become more open and relaxed than in the past»]. Alla voce «contributo

particolare durante l'anno», il sig. Winand ha osservato che il contributo del sig. De Nicola alla ristrutturazione del portafoglio era stato molto apprezzato.

- 46 Con lettera 12 novembre 1996, il sig. De Nicola ha chiesto una promozione alla funzione D. Egli osservava che era stato informato della promozione di alcuni colleghi a tale funzione. Tale domanda è rimasta senza seguito.

2. La valutazione annuale e l'esercizio di promozione per il 1996

- 47 Nel suo rapporto di valutazione per il 1996, compilato il 10 aprile 1997 dal sig. Karsenti e firmato il 13 maggio 1997 dal sig. De Nicola, quest'ultimo ha ottenuto complessivamente il voto B. Da questo rapporto emerge che, durante la prima parte dell'anno 1996, l'interessato ha gestito il portafoglio di copertura e gli investimenti del Fondo di garanzia con il sig. de Paula Coelho, vice capodivisione. In seguito alla partenza di quest'ultimo, ha assunto, assistito dalla sig. ra Henin, la responsabilità diretta, sotto il controllo del direttore del dipartimento, il sig. Winand, delle operazioni del portafoglio di copertura e degli investimenti del Fondo di garanzia durante la seconda parte dell'anno (v. supra, punto 42). Lo scrutatore, il sig. Winand, dopo aver sottolineato che gli obiettivi di copertura e d'investimento erano stati raggiunti e che, per la selezione delle obbligazioni, il ricorrente aveva attivamente utilizzato il modello di ottimizzazione che egli stesso aveva sviluppato, ha osservato, nella valutazione complessiva, che il ricorrente «ha assunto adeguatamente (...) la responsabilità delle operazioni di copertura e delle operazioni obbligazionarie. Le operazioni di copertura sono state efficacemente eseguite e gli investimenti gestiti con diligenza e nel pieno rispetto delle direttive ricevute. È importante osservare che la ricerca di obbligazioni e l'esecuzione degli acquisti per il portafoglio obbligazionario del Fondo di garanzia ECU non erano un compito agevole e che il sig. De Nicola lo ha assolto egregiamente. Sono stati svolti buoni contatti per ulteriori operazioni con diversi intermediari. In termini di performance d'affari, i risultati sono stati positivi e incoraggianti. Le attuali responsabilità del sig. De Nicola necessitano di uno sforzo supplementare di comunicazione con i suoi colleghi nella sala mercati e in occasioni delle riunioni. Noi lo incoraggiamo anche ad essere più "pro-attivo"» («Carlo has properly assumed in 1996, jointly with F. de Paula Coelho during the first semester and fully afterwards the responsibility of the hedging transactions and bond deals. Hedges have been executed efficiently and investments have been managed with dedication and in full respect of the guidelines. Important to note that searching bonds and executing purchases for the Fonds de Garantie ECU bond portfolio was not an easy task and Carlo handled it well. Good

additional business contacts have been developed with several counterparties. In terms of business performance, the results have been positive and encouraging. Carlo's present responsibilities call for an additional effort to communicate better with others in the dealing room and in meetings. We also encourage him to be more pro-active»).

- 48 Alla voce «Sviluppo della carriera prevista» il ricorrente ha chiesto una promozione considerato il contributo dato negli anni precedenti, in termini sia di idee nuove sia di esecuzione dei compiti assegnati. Lo scrutatore ha espresso il parere che la sala mercati non offriva «opportunità infinite di promozione» e che il sig. De Nicola aveva acquisito flessibilità sufficiente per adattarsi agli altri settori della Banca qualora si fosse presentata un'opportunità («The dealing room itself does not offer an infinite opportunity for promotion. I think that Carlo has got enough flexibility to adapt to other areas of the bank if an opportunity arises»).
- 49 Seguendo la summenzionata procedura applicabile all'esercizio di valutazione, rammentata all'allegato 1 della comunicazione al personale 31 gennaio 1997 relativa all'esercizio di valutazione per il 1996, il sig. De Nicola ha tenuto due colloqui riguardo alla sua valutazione per il 1996 con il sig. Winand. Con nota 2 giugno 1997 ha chiesto un colloquio con il direttore generale delle Finanze, il sig. Karsenti, riguardo alla sua attività nel 1996 e durante gli anni precedenti. Non ha ottenuto risposta.
- 50 Con nota 12 giugno 1997, entro il termine previsto dall'allegato 1 della summenzionata comunicazione al personale, egli ha fatto ricorso al comitato d'appello. In seguito ad un colloquio svoltosi il 13 giugno seguente, con il direttore generale della Finanze, egli ha confermato tale domanda con lettera 16 giugno 1997.
- 51 Al termine dell'esercizio di valutazione annuale per il 1996, la Banca ha proceduto, con decisione comunicata al personale il 23 luglio 1997, alle promozioni per tale esercizio. Fra i dipendenti promossi dalla funzione E alla funzione D figurava un dipendente della direzione delle Finanze, il sig. Godart. Il sig. De Nicola non è stato promosso.

- 52 Il comitato d'appello, presieduto dal segretario generale della Banca, il sig. Carpenter, e composto inoltre dal direttore delle Risorse umane, il sig. Genuardi, e dal sig. Turner, in quanto super partes, si è riunito il 17 settembre 1997, in presenza del sig. De Nicola, del sig. Karsenti e del sig. Hölke, capodivisione della Politica del personale, in qualità di segretario del comitato. Emerge dal verbale di tale riunione che il sig. De Nicola ha anzitutto precisato di aver chiesto il ricorso al comitato d'appello per fare il punto sulle sue prospettive di carriera nell'«unità Portafoglio». Nel suo parere indirizzato il 3 ottobre 1997 al sig. Karsenti e la cui copia è stata comunicata il giorno stesso al sig. De Nicola dal segretario generale della Banca, il comitato d'appello ha ritenuto che «le argomentazioni presentate dal sig. De Nicola non [fossero] tali da (...) raccomandare di modificare la valutazione [annuale] in questione». Inoltre, ha sottolineato che esso non aveva ravvisato «prove che permettessero di stabilire un nesso tra lo sviluppo della carriera del sig. De Nicola e i problemi menzionati dall'interessato riguardanti le attività del servizio portafoglio nel 1994 e nel 1995». Secondo il suddetto verbale, il sig. De Nicola aveva sostenuto che il suo contributo agli obiettivi fissati e la sua esperienza rendevano legittime le sue aspirazioni di carriera, alla stessa stregua di quelle di altri colleghi della direzione delle Finanze che presentavano la stessa anzianità e avevano beneficiato di una promozione. In particolare egli si era interrogato sull'esistenza di un nesso tra la situazione dell'unità portafoglio nel 1994 e nel 1995 e lo sviluppo della sua carriera. Quanto al sig. Karsenti, egli ha «sostenuto che le procedure e i compiti dell'unità sono già ben stabiliti. Il sig. De Nicola è un elemento chiave di questa piccola unità e il suo rendimento viene apprezzato, il che viene rispecchiato dal voto B; taluni miglioramenti sono tuttavia auspicabili nel settore della comunicazione. Per quanto riguarda la promozione (...), spetta in ultima analisi al direttore generale, dopo aver sentito il parere dei suoi direttori, decidere talune promozioni nell'ambito dell'esercizio annuale di promozione». Inoltre, egli ha osservato che «le prestazioni individuali sono collegate ai risultati di squadra (...)». Il sig. Genuardi ha confermato che «gli esercizi di valutazione e di promozione richiedono infine l'arbitrato del direttore generale, (il quale effettua) una valutazione comparativa che tiene conto, per le promozioni, delle attitudini e delle capacità valutate nel corso degli anni».
- 53 Con nota 9 ottobre 1997 il sig. De Nicola ha chiesto il ricorso alla commissione di conciliazione prevista dall'art. 41 del regolamento del personale, riguardo alla sua valutazione annuale per il 1996 e alla mancata proposta di promozione nei suoi confronti. Tale commissione, composta dal sig. von Holstein, in qualità di presidente, designato dal presidente della Corte di giustizia delle Comunità europee, dal sig. Jacob, designato dalla Banca, e dall'avv. Isola, designato dal sig. De Nicola, si è riunita il 22 dicembre 1997. Nel suo rapporto 3 marzo 1998, essa ha constatato che, poiché la ricerca di una composizione amichevole non poteva concludersi positivamente, occorreva chiudere la

procedura di conciliazione. Emerge da tale rapporto che la commissione ha esaminato tre possibilità che sono state rifiutate dall'interessato, vale a dire:

- il rilascio di una dichiarazione delle autorità della Banca a riconoscimento delle competenze professionali del sig. De Nicola e della sua idoneità, come dipendente le cui prestazioni vengono apprezzate, alla promozione, restando inteso che siffatta dichiarazione non potesse interpretarsi come una garanzia di promozione e che una promozione nel servizio al quale il sig. De Nicola è assegnato non sembrava allora possibile;
- l'assegnazione al sig. De Nicola di un «Oxford Fellowship», nell'ambito di un corso di nove mesi all'università di Oxford che gli permettesse di presentare un'eventuale tesi, con mantenimento dei rapporti contrattuali con la Banca e il versamento di uno stipendio pari al 70% di quello attuale, seguito dalla reintegrazione del sig. De Nicola in un posto diverso da quello occupato precedentemente, oppure dal proseguimento della sua carriera in un altro ente finanziario che egli stesso avrebbe potuto contattare e presso il quale la Banca lo avrebbe raccomandato;
- la concessione di un congedo straordinario pagato, con durata da stabilire, che consentisse al sig. De Nicola di trovare un posto idoneo in un altro ente finanziario che avrebbe contattato egli stesso e presso il quale la Banca lo avrebbe raccomandato.

54 Con atto introduttivo depositato presso la cancelleria del Tribunale il 5 gennaio 1998, il sig. De Nicola ha chiesto l'annullamento del suo rapporto informativo per il 1996, in quanto esso non contiene alcuna proposta di promozione, nonché della decisione 23 luglio 1997 della Banca, nella parte in cui tale decisione riguarda le promozioni dalla funzione E alla funzione D e omette di promuovere il ricorrente alla funzione D (causa T-7/98).

3. La valutazione annuale e l'esercizio di promozione per il 1997

55 Nel suo rapporto informativo per il 1997, redatto il 30 aprile 1998 dal sig. Karsenti e firmato il 13 maggio 1998 dal sig. De Nicola, quest'ultimo ha ottenuto il voto globale B. Emerge da tale rapporto che egli ha continuato ad esercitare nel 1997 le stesse responsabilità, in particolare in materia di gestione del portafoglio di copertura e di investimenti del Fondo di garanzia. Tuttavia, come egli stesso osserva in tale rapporto, il ricorrente è stato chiamato a cessare taluni tipi di operazione nel 1997, per la necessità

sottolineata in questo stesso rapporto dal suo scrutatore, il sig. Ranaivoson, di riformulare orientamenti e di attuare procedure più chiare, seguendo l'ultimo rapporto di verifica contabile esterna. Peraltro, alla voce «Sviluppo della carriera prevista», il ricorrente ha lamentato il fatto che la sua messa in disparte da alcuni anni sia proseguita ed anche aggravata da quando egli aveva proposto una procedura d'appello nel giugno 1997. A tal proposito il suo scrutatore ha osservato che, «indipendentemente dalle sue preoccupazioni per quanto riguarda l'evoluzione della sua carriera e le potenziali conseguenze della procedura d'appello che [era] iniziata l'anno precedente, il sig. De Nicola avrebbe esercitato, a parità delle altre condizioni (in particolare in termini di organizzazione del dipartimento Tesoreria), responsabilità crescenti in ragione: 1) dello sviluppo rapido *atteso* delle attività di gestione del portafoglio, e, 2) del bisogno inevitabile di accresciute competenze tecniche (analisi del mercato e degli strumenti), settore nel quale [l'interessato] è uno dei migliori esperti della sala mercati». Alla voce «valutazione complessiva», la nuova direttrice della Tesoreria, la sig.ra Peshkoff, ha dichiarato che il sig. De Nicola «ha fatto del suo meglio nell'esercizio delle sue principali responsabilità, e ha gestito il portafoglio in modo soddisfacente. Egli ha avuto alcune incertezze che ci hanno portato a limitare talune categorie di operazioni, ma ha di nuovo dimostrato le sue capacità professionali e la sua serietà eseguendo i suoi compiti in modo adeguato e nel tempo richiesto. Ha dato prova di spirito di squadra: in futuro, dovrà condividere la sua ampia conoscenza tecnica degli strumenti, dei mercati e della tecnologia dell'informazione affinché l'unità e lui stesso possano divenire un "riferimento tecnico" all'interno del dipartimento» («Carlo did his best in his main responsibilities, and the management of the portfolio were satisfactory. He faced some uncertainties which led us to restrain some categories of operations, but he proved again his professional capabilities and his seriousness in doing the things in the right way and for the right time. He was team-player: for the future, he has to share his vast technical knowledge of instruments, markets and information technology, to permit the unit and himself, becoming a "technical reference" within the department»).

- 56 Nel suo rapporto informativo il sig. Karsenti ha affermato quanto segue: nell'ambito del suo ricorso dinanzi al Tribunale (causa T-7/98), «il sig. De Nicola ha continuato a chiedere la promozione facendo un uso personale dei documenti riservati della Banca e cercando di screditare diversi altri dipendenti della Banca e la sua direzione. Per tale violazione dei suoi doveri e per il suo comportamento sleale, la fiducia reciproca necessaria a buoni rapporti professionali e di lavoro è stata intaccata in modo increscioso. Non prendo tale aspetto in considerazione nel rapporto informativo, che si riferisce esclusivamente all'esecuzione professionale dei compiti da parte del sig. De Nicola, e non comporta quindi alcuna valutazione relativa agli aspetti summenzionati del suo comportamento. D'altra parte è evidente che, alla luce [di tale comportamento], e

in attesa del procedimento giudiziario pendente, lo sviluppo della carriera del sig. De Nicola nella direzione delle Finanze è soggetta a grandi incertezze» («Mr De Nicola has pursued his direnson for a promotion by making personal use of confidential Bank documents and by seeking to discredit several other members of Bank staff as well as the Bank's management. As a result of this breach of duty and of loyalty, the mutual confidence necessary for good professional and working relationships has regrettably been seriously damaged. I do not take this into account in the notation, which relates exclusively to Mr De Nicola's professional performance of his tasks, and therefore does not include an appraisal of the above mentioned aspects of his behaviour. On the other hand, it is evident that in view of what I have stated in the preceding paragraph, and pending the outcome of the ongoing legal proceedings, Mr De Nicola's career evolution within FI remains subject to major uncertainties»).

57 Al termine dell'esercizio di valutazione annuale per il 1997, la Banca, con decisione comunicata al personale il 6 agosto 1998, ha proceduto alle promozioni per tale esercizio. Fra i dipendenti promossi dalla funzione E alla funzione D, figurava un dipendente della direzione delle Finanze, il sig. Gérard. Il sig. De Nicola non è stato promosso.

58 In seguito alla domanda presentata dal sig. De Nicola, il comitato d'appello ha esaminato il 6 luglio 1998 il suo rapporto informativo per il 1997. Esso era composto dal segretario generale della Banca, il sig. Carpenter, dal direttore delle risorse umane, il sig. Genuardi, e dal sig. Carreau, in quanto super partes. Erano presenti il sig. Karsenti, la sig.ra Peshkoff, il sig. Bömcke e il sig. De Nicola. Il sig. Pietilä garantiva il segretariato del comitato. Nel suo parere 21 settembre 1998 rivolto al sig. Karsenti e la cui copia è stata trasmessa al sig. De Nicola il 23 settembre 1998 dal sig. Pietilä, il comitato ha ritenuto di non disporre di elementi sufficienti per raccomandare di modificare la valutazione del sig. De Nicola per l'esercizio 1997. Esso ha dichiarato che non era competente a pronunciarsi su un certo numero di questioni discusse in occasione della sua riunione e che avrebbero costituito l'oggetto, nell'ambito della controversia tra il sig. De Nicola e la Banca, di una valutazione del Tribunale. Secondo il verbale di tale riunione, parimenti comunicato al sig. De Nicola, il sig. Karsenti ha confermato che «le asserite violazioni delle norme della Banca non hanno avuto alcun impatto sulla decisione di non proporre la promozione del sig. De Nicola. Per contro, la decisione risulta da discussioni che egli ha avuto con i direttori della direzione [delle Finanze] e si basa sull'analisi comparativa ed equa delle prestazioni dei dipendenti della direzione, e sul fatto che il sig. De Nicola non ha soddisfatto tutti i criteri necessari per poter essere promosso, [come] sono definiti in generale in alcune note inviate al personale

sull'esercizio di valutazione». Il sig. Karsenti ha anche ricordato che il regolamento del personale e il codice di comportamento impongono «un obbligo di lealtà e di giudizio equo [a qualsiasi dipendente della Banca]. L'indipendenza e le responsabilità accordate [al sig. De Nicola] nell'assolvimento dei suoi compiti [andavano] di pari passo con l'obbligo di agire in qualsiasi circostanza nell'interesse della Banca, cosa che non ha manifestamente dimostrato utilizzando a fini privati documenti destinati soltanto all'uso interno. Indipendentemente dal fatto che tali documenti siano o meno classificati come riservati, si presumeva che il sig. De Nicola utilizzasse il suo migliore discernimento per non diffonderli all'esterno». Infine, su domanda del sig. Carreau, il sig. De Nicola ha precisato che non avrebbe rinunciato al suo ricorso dinanzi al Tribunale, anche se fosse stato promosso nell'ambito dell'esercizio di valutazione per l'anno 1997.

- 59 Con lettera 28 settembre 1998, il sig. De Nicola ha chiesto il ricorso alla commissione di conciliazione prevista dall'art. 41 del regolamento del personale, riguardo alla controversia con la Banca per quanto riguarda il suo rapporto informativo per il 1997 e la decisione del 6 agosto 1998 relativa alle promozioni.
- 60 Il sig. De Nicola stesso si è autodesignato e la Banca ha designato il sig. Eynard per formare tale commissione. Con nota 8 ottobre 1998, il sig. Eynard ha rinunciato a tale mandato, poiché non sarebbe giunto ad un accordo con il sig. De Nicola per designare il terzo membro della commissione, il che viene contestato dal sig. De Nicola. Con nota 13 ottobre 1998, la Banca ha proposto a quest'ultimo di designare un nuovo membro per rappresentarla alla commissione di conciliazione. Ritenendo inopportuno che il sig. De Nicola stesso partecipasse, la Banca gli ha raccomandato di designare un'altra persona. Con nota 28 ottobre successivo il sig. De Nicola ha riaffermato di aver accettato la proposta del sig. Eynard di designare il sig. Rossetti a presiedere la commissione di conciliazione. Tuttavia, poiché la commissione non è giunta ad un accordo per una composizione amichevole nelle due settimane dalla sua costituzione, egli riteneva che la procedura di conciliazione dovesse considerarsi non riuscita, ai sensi dell'art. 41 del regolamento del personale, e annunciava la sua intenzione di proporre un ricorso dinanzi al Tribunale, pur dichiarandosi pronto a prendere in considerazione qualsiasi soluzione proposta in uno spirito di conciliazione dalla Banca.

61 In una nota 20 ottobre 1998, il sig. De Nicola ha presentato le sue osservazioni sul verbale della riunione del comitato d'appello. Contestando il fatto che il sig. Carreau gli avesse chiesto se avrebbe rinunciato o meno al suo ricorso dinanzi al Tribunale nel caso fosse stato promosso per l'esercizio 1997, egli precisava di essere stato lui stesso a dichiarare che la riunione del comitato d'appello non poteva ritenersi in sostituzione del procedimento giudiziario pendente e affermava: «Non accetterò mai di rinunciare all'interesse degli azionisti per perseguire il mio interesse o quello dei miei superiori. Infatti, nel caso di specie, i documenti allegati al mio ricorso sono non soltanto utili per comprendere le ragioni del diniego alla mia promozione, ma parimenti per stabilire se le promozioni siano state accordate secondo i meriti, conformemente all'interesse degli azionisti, o secondo altri criteri, forse nell'interesse personale di taluni» («I will never accept to give up the interest of the shareholders to pursue neither my personal interest nor that of any of my superiors. Indeed, in this case the documents attached to my complaint are not only useful to understand why I have been refused a promotion but also useful to figure out whether promotions have been given on the basis of merits, which is in the interest of the shareholders, or whether they have been given on the basis of other criteria, possibly in the personal interest of others»). Egli osservava parimenti che non vedeva alcun nesso logico tra una promozione per l'esercizio 1997 e il suo ricorso pendente dinanzi al Tribunale. Quanto ai documenti prodotti dinanzi al Tribunale, egli affermava che non erano stati utilizzati a fini personali, ma nell'esercizio dei diritti riconosciuti secondo il regolamento del personale e nell'interesse degli azionisti.

62 Con nota della sig.ra Peshkoff e del sig. Genuardi 7 agosto 1998, a conferma della comunicazione che gli era stata trasmessa da parte della sig.ra Peshkoff il 6 luglio precedente, il sig. De Nicola è stato informato della sua assegnazione al posto di assistente presso la direttrice della tesoreria, a partire dal 10 agosto 1998. Secondo la descrizione di tale posto di lavoro comunicata al ricorrente, si trattava principalmente di una funzione di ricerca e di assistenza per quanto riguarda lo sviluppo di taluni progetti. Ai sensi della nota summenzionata, a partire da tale data, il sig. De Nicola non sarebbe stato più autorizzato ad effettuare operazioni per conto della Banca, e l'elenco degli operatori autorizzati a effettuare operazioni (Authorized Traders List) di conseguenza sarebbe stato modificato. La Banca riteneva infatti che, «alla luce della situazione conflittuale esistente tra [il sig. De Nicola] e la Banca in seguito al ricorso pendente dinanzi al [Tribunale], non era opportuno, per ragioni bancarie di prudenza e conformemente alla prassi di mercato, che [egli] continuasse ad effettuare operazioni in nome della Banca» («In view of the situation of conflict that exists between yourself and the Bank as a result of the proceedings pending in the [Court of First Instance], the Bank considers that for reasons of banking prudence and in line with market practice, it is not appropriate that you should continue trading on behalf of the Bank»).

4. La dichiarazione di dimissioni del ricorrente

- 63 Il sig. De Nicola ha preso congedo di malattia dal 28 settembre al 10 ottobre 1998 (certificato del Dr Molling). Tale congedo di malattia è stato prolungato di due mesi il 7 ottobre 1998, in ragione del suo «stato ansioso-depressivo di tipo reattivo» (certificato del Dr Di Pietro, neurologo, servizio di neurologia dell'Università «La Sapienza» di Roma).
- 64 Con fax 30 novembre 1998, il sig. De Nicola ha presentato le sue dimissioni nei termini seguenti : «In seguito all'atteggiamento a mio avviso scandaloso della Banca in occasione degli eventi che si sono prodotti nei miei confronti, e in seguito in particolare alla pressione destinata a rendere il mio lavoro impossibile ed a causa degli effetti sulla mia salute, con la presente rassegno le mie dimissioni. Alla luce dell'art. 17 del regolamento del personale considero che il mio contratto terminerà il 28 febbraio 1999» («Following what seems to me the scandalous behaviour of the Bank in the events which have occurred around myself and in particular the pressure to make my working activity impossible and the effects on my health, herewith my resignation. In light of article 17 of the staff rules I consider my contract will terminate on february 28, 1999»). Con lettera 2 dicembre 1998, la Banca ha preso atto di tale dichiarazione di dimissioni e ha osservato che era disposta ad esonerare il sig. De Nicola, alla fine del suo congedo di malattia, dall'obbligo di prestare servizio fino al 28 febbraio 1999, durante il periodo residuo dopo l'esaurimento dei suoi diritti al congedo.
- 65 L'8 dicembre 1998 il sig. De Nicola ha ripreso il suo lavoro per cinque giorni, prima di prendere il congedo ordinario fino al 7 gennaio 1999. L'8 gennaio successivo è stato messo in congedo di malattia per un ulteriore periodo di trenta giorni, in ragione di uno «stato ansioso-depressivo di tipo reattivo» (certificato del Dr Paolucci, neurologo).
- 66 Con lettera del suo avvocato 14 gennaio 1999, il sig. De Nicola ha revocato le dimissioni «che avrebbe presentato», invocando la fase depressiva particolarmente acuta che aveva attraversato all'epoca. Egli riteneva che tali dimissioni fossero viziate da nullità, sia perché l'idea di dimettersi era stata indotta dalle vessazioni che gli sarebbero state inflitte dalla convenuta, sia perché detta idea era intervenuta durante un periodo di malattia e, infine, poiché la stessa era la manifestazione di volontà di un soggetto

temporaneamente incapace di effettuare una valutazione oggettiva e serena, in ragione del suo grave stato di prostrazione psicologica.

- 67 Con lettera 2 febbraio 1999, la Banca ha rifiutato di accettare tale revoca affermando in sostanza che le dimissioni erano un atto unilaterale, efficace a partire dal momento in cui veniva portato a conoscenza del datore di lavoro, con riserva di un'eventuale decisione giudiziaria che pronunciasse il suo annullamento.
- 68 Il 15 febbraio 1999 il sig. De Nicola ha preso congedo di malattia per un ulteriore periodo di venti giorni (certificato medico del Dr Nicotera, chirurgo).
- 69 Con lettera 25 febbraio 1999, la Banca ha chiesto al sig. De Nicola di indicare, considerata la scadenza del periodo di preavviso, la sua scelta riguardante i suoi diritti a pensione e di definire il suo credito immobiliare. Il sig. De Nicola ha optato, con risposta per posta elettronica dell'8 marzo 1999, per il pagamento della pensione a partire dal compimento del sessantesimo anno di età. Tuttavia egli ha sottolineato che, tenuto conto della revoca delle sue dimissioni, considerava la lettera della Banca 25 febbraio 1999 come un licenziamento e che forniva le informazioni relative alla cessazione del rapporto di lavoro solo per l'ipotesi in cui la Banca non avesse revocato tale licenziamento.

Procedimento

- 70 Con atti introduttivi depositati presso la cancelleria del Tribunale il 5 gennaio 1998, il 23 dicembre 1998 e il 2 maggio 1999, il sig. De Nicola ha presentato i ricorsi in esame, registrati, rispettivamente, con i numeri T-7/98, T-208/98 e T-109/99.
- 71 Con atto separato depositato presso la cancelleria del Tribunale il 20 marzo 1998, la convenuta ha proposto una domanda incidentale ai sensi dell'art. 114, n.1, del regolamento di procedura, diretta a che il Tribunale ordinasse la restituzione di diversi

documenti allegati dal ricorrente al suo ricorso nella causa T-7/98. Con ordinanza 21 luglio 1998, il presidente della Quinta Sezione ha deciso di riunire tale domanda al merito. In mancanza di ritiro dei documenti controversi dal fascicolo, la convenuta ha chiesto la loro esclusione dal dibattimento orale e, in subordine, lo svolgimento del procedimento a porte chiuse.

- 72 Nella causa T-208/98, la convenuta ha chiesto, nel suo controricorso, la riunione delle cause T-7/98 e T-208/98. Nella replica depositata nella causa T-208/98, il ricorrente ha chiesto la riunione di queste due cause e della causa T-109/99. Con ordinanza 4 agosto 2000 il presidente della Terza Sezione ha deciso, sentita la convenuta sulla domanda di riunione delle tre cause, di riunire le tre cause ai fini del procedimento orale e della sentenza, ai sensi dell'art. 50 del regolamento di procedura del Tribunale.
- 73 Su relazione del giudice relatore, il Tribunale (Terza Sezione) ha deciso di avviare il procedimento orale e, in forza delle misure di organizzazione del procedimento, ha invitato le parti a rispondere per iscritto ad un determinato numero di quesiti e la convenuta a produrre taluni documenti.
- 74 All'inizio dell'udienza che si è svolta il 26 settembre 2000, il Tribunale ha respinto la domanda di procedimento a porte chiuse e ha deciso, con l'accordo delle parti, che i documenti per i quali la convenuta aveva chiesto un trattamento riservato sarebbero stati esclusi dal dibattimento orale e che, di conseguenza, ad essi non sarebbe stato fatto riferimento nel corso dell'udienza. Le parti hanno svolto successivamente le loro difese orali e risposto ai quesiti del Tribunale.

Conclusioni delle parti

- 75 Nella causa T-7/98 il ricorrente conclude che il Tribunale voglia:
- annullare la decisione della Banca relativa alle promozioni comunicata al personale il 23 luglio 1997, nella parte in cui essa riguarda le promozioni dalla funzione E alla funzione D e omette di promuovere il ricorrente alla funzione D;

- annullare la lettera 3 ottobre 1997 con la quale si comunica al ricorrente il parere emesso dal comitato d'appello sul suo rapporto informativo per il 1996;
- annullare tutti gli atti connessi, precedenti e successivi, tra cui la valutazione espressa nei confronti del ricorrente per il 1996, nella parte in cui non propone la sua promozione alla funzione D;
- condannare la convenuta a risarcire il danno materiale e morale che il ricorrente sostiene di aver subito;
- adottare i provvedimenti istruttori richiesti dal ricorrente;
- condannare la convenuta alle spese.

76 Nella causa T-208/98 il ricorrente conclude che il Tribunale voglia:

- annullare la decisione relativa alle promozioni comunicata al personale il 6 agosto 1998, nella parte in cui essa riguarda le promozioni dalla funzione D alla funzione E e omette di promuovere il ricorrente alla funzione D;
- annullare la lettera 23 settembre 1998 con la quale si comunica al ricorrente il parere del comitato d'appello per quanto riguarda il suo rapporto informativo per il 1997;
- annullare tutti gli atti connessi, precedenti e successivi, tra cui il rapporto informativo del ricorrente per il 1997, nella parte in cui non propone la sua promozione alla funzione D;
- condannare la convenuta a risarcire il danno materiale e morale che il ricorrente dichiara di aver subito;
- adottare i provvedimenti istruttori richiesti dal ricorrente;
- condannare la convenuta alle spese.

77 Nella causa T-109/99 il ricorrente conclude che il Tribunale voglia:

- dichiarare l'incapacità temporanea del ricorrente e la nullità delle dimissioni da lui presentate con fax 30 novembre 1998;

- annullare la lettera 2 febbraio 1999, relativa al rifiuto della Banca di accettare la revoca delle dimissioni del ricorrente, e la lettera 25 febbraio 1999 con la quale la Banca l'avrebbe illegittimamente licenziato;
- annullare tutti gli atti connessi, precedenti e successivi agli atti sopra menzionati;
- condannare la convenuta a reintegrare il ricorrente nel suo posto di lavoro, a ricostituire la sua carriera e a versargli le retribuzioni non riscosse, rivalutate e maggiorate di interessi;
- in subordine, nel caso non venga ristabilito il rapporto di lavoro, condannare la convenuta, da un lato, a versare al ricorrente la retribuzione non percepita, rivalutata e maggiorata di interessi, durante il periodo di malattia già dichiarato e quella che egli si riserva di dichiarare fino al massimo autorizzato dal regolamento del personale, e a reintegrarlo nel servizio ristabilendolo nelle sue funzioni durante il periodo di preavviso a partire dalla fine del suo congedo di malattia e, dall'altro lato, a risarcire il danno morale derivante dalle sue dimissioni forzate;
- condannare la convenuta a risarcire il danno morale asseritamente subito dal ricorrente per molestie psicologiche e per la diffamazione di cui sarebbe stato vittima;
- condannare la convenuta alle spese.

78 Nelle cause T-7/98, T-208/98 e T-109/99, la convenuta conclude che il Tribunale voglia:

- dichiarare i ricorsi in esame irricevibili o infondati;
- dichiarare irricevibili o irrilevanti le domande di provvedimenti istruttori presentate dal ricorrente;
- in subordine, nell'ipotesi in cui le domande di prove testimoniali presentate dal ricorrente fossero accolte, autorizzare la convenuta a produrre prove contrarie e accordare termini per la designazione dei testimoni;
- condannare il ricorrente alle spese.

- 79 Nelle cause T-7/98 e T-208/98 la convenuta conclude inoltre che il Tribunale voglia:
- ordinare il ritiro dal fascicolo e l'immediata restituzione alla Banca di taluni documenti prodotti dal ricorrente, o l'adozione di misure idonee a preservare la riservatezza di tali documenti;
 - in mancanza di esclusione preventiva di tali documenti dal dibattimento orale all'udienza, ordinare di tenere la stessa a porte chiuse.
- 80 Nella causa T-109/99 essa conclude altresì che il Tribunale voglia:
- ordinare il ritiro e la restituzione di un documento prodotto dal ricorrente.
- 81 Nelle tre cause riunite essa ha concluso, nella sua risposta per iscritto a un quesito scritto del Tribunale relativo alla sua domanda di procedimento a porte chiuse, che il Tribunale voglia:
- ordinare il procedimento a porte chiuse, oppure il ritiro dal fascicolo dei documenti asseritamente riservati;
 - in subordine, escludere tali documenti dal dibattimento orale.

In diritto

- 82 La convenuta chiede il ritiro dal fascicolo di un determinato numero di suoi documenti interni, asseritamente riservati, prodotti dal ricorrente. Nella misura in cui la valutazione sulla rilevanza e sull'utilità di tali documenti, ai fini della soluzione della causa in esame, è connessa al merito, il Tribunale ritiene opportuno esaminare tale domanda dopo l'esame nel merito (v., infra, punti 334 e ss.).

*Sulle domande di annullamento**I – Sulla ricevibilità*

- 83 I presenti ricorsi sollevano la questione delle condizioni, relative al termine di ricorso, applicabili nelle cause tra la Banca e i suoi dipendenti.
- 84 Peraltro, nelle cause T-7/98 e T-208/98 la convenuta sostiene l'irricevibilità dei ricorsi di annullamento poiché, da un lato, il ricorrente non dimostrerebbe un interesse ad agire e, dall'altro, non beneficerebbe di un diritto soggettivo alla promozione (B).

*A – Sulle condizioni del termine**1. Argomenti delle parti*

- 85 Il ricorrente ritiene che, nel silenzio del regolamento del personale, per quanto riguarda il termine di ricorso, la questione venga lasciata alla valutazione delle parti. All'udienza egli ha precisato, rispondendo a un quesito del Tribunale, che occorre applicare un termine di tre mesi a partire dalla definizione della procedura d'appello (v., supra, punto 17).
- 86 La convenuta ammette che, nella sentenza 15 giugno 1976, causa 110/75, Mills/ BEI (Racc. pag. 955), la Corte si era riconosciuta competente a pronunciarsi sulle controversie tra la Banca e i suoi dipendenti ai sensi dell'art. 179 del Trattato CE (divenuto art. 236 CE).
- 87 Per quanto riguarda il termine di ricorso, essa sostiene, nelle cause T-208/98 e T-109/99, che esso rientra, nel silenzio del regolamento del personale, tra le norme processuali applicabili ai ricorsi presentati dinanzi al Tribunale. Per quanto riguarda i tre ricorsi di annullamento in esame, tale termine dovrebbe essere disciplinato da norme conformi alle disposizioni dell'art. 173, quinto comma, del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, art. 230, quinto comma, CE). La convenuta tuttavia non solleva eccezioni di irricevibilità al riguardo e si rimette al giudizio del Tribunale.

88 All'udienza la convenuta ha tuttavia sostenuto, in risposta ai quesiti del Tribunale, che, in mancanza di definizione del termine di ricorso nel regolamento del personale, il termine di tre mesi, previsto dall'art. 91, n. 3, dello Statuto del personale delle Comunità europee (in prosieguo: lo «Statuto»), va applicato per analogia. Secondo la convenuta, in ragione del carattere facoltativo dei procedimenti precontenziosi d'appello e di conciliazione, tale termine decorre dal giorno della notifica all'interessato dell'atto che gli arrechi pregiudizio.

2. Giudizio del Tribunale

89 Occorre stabilire il termine di ricorso applicabile, nel silenzio del regolamento del personale, prima di esaminare, in concreto, i termini entro i quali il ricorrente ha proposto i ricorsi in esame.

a) Il termine di ricorso applicabile

90 Occorre sottolineare, in via preliminare, che la convenuta usufruisce di un'autonomia funzionale per la determinazione del regime applicabile ai dipendenti. Tale autonomia le viene conferita dallo Statuto che costituisce oggetto di un protocollo allegato al Trattato e che presenta lo stesso valore giuridico di quest'ultimo. In particolare, lo Statuto della Banca prevede, all'art. 9, n. 3, lett. h), l'approvazione del regolamento interno della Banca da parte del consiglio dei governatori. Inoltre, esso stabilisce all'art. 13, n. 7, che «i funzionari e [dipendenti] della Banca sono posti sotto l'autorità del presidente. Essi sono da lui assunti e licenziati. Nella scelta del personale, si deve tener conto non solo delle attitudini personali e delle qualificazioni professionali, ma anche di una equa partecipazione dei cittadini degli Stati membri».

91 Lo Statuto della Banca esclude in tal modo l'applicazione dell'art. 212 del Trattato CE (divenuto art. 283 CE), il quale conferisce competenza al Consiglio per stabilire «lo Statuto dei funzionari delle Comunità europee e il regime applicabile agli altri agenti di tali Comunità», su proposta della Commissione e previa consultazione delle altre istituzioni interessate. Ai sensi dell'art. 29 del regolamento interno della Banca, il consiglio di amministrazione ha approvato, il 20 aprile 1960, il regolamento del personale della Banca.

- 92 Peraltro occorre altresì rammentare che, nel sistema del contenzioso istituito dal Trattato, l'art. 179 istituisce un mezzo di ricorso specifico per quanto riguarda le controversie «tra la Comunità e i suoi agenti».
- 93 Nella misura in cui la Banca costituisce un organismo comunitario incaricato, ai sensi dell'art. 198 E del Trattato CE (divenuto art. 267 CE), di contribuire allo sviluppo del mercato comune nell'interesse della Comunità, i ricorsi proposti contro la Banca dai suoi dipendenti trovano in tal modo necessariamente il loro fondamento giuridico nell'art. 179 del Trattato.
- 94 Tale analisi viene confermata dalla sentenza Mills /BEI, già citata supra, al punto 86, nella quale la Corte ha statuito in particolare che, a causa dell'applicazione del protocollo sui privilegi ed immunità della Comunità economica europea, «il personale della Banca trovasi in una situazione giuridica speciale, identica a quella del personale delle istituzioni della Comunità». Essa ne ha dedotto che «l'art. 179 non si limita alle sole istituzioni della Comunità ed al loro personale, ma comprende altresì la Banca in quanto organo comunitario istituito e munito di personalità giuridica in forza del Trattato» (punti 13 e 14).
- 95 Per quanto concerne i requisiti di ricevibilità dei ricorsi che riguardano il personale, l'art. 179 del Trattato rimanda ai «limiti e alle condizioni determinati dallo Statuto o risultanti dal regime applicabile [ai dipendenti della Comunità]». Essendo legittimata a determinare il regime applicabile ai suoi dipendenti (v. supra, punti 90 e 91), la Banca è quindi competente a definire i requisiti di ricevibilità dei loro ricorsi, nell'osservanza dei principi generali di diritto comunitario.
- 96 Nella fattispecie, il regolamento del personale della Banca si limita, al suo art. 41, relativo ai mezzi di tutela giurisdizionali, a rammentare la competenza della Corte di giustizia – e di conseguenza del Tribunale, in forza dell'art. 3 della decisione del Consiglio 24 ottobre 1988, 88/591/CECA, CEE, Euratom, che istituisce il Tribunale di primo grado delle Comunità europee, la quale trasferisce al Tribunale, in mancanza di disposizione in senso contrario che figuri nell'atto che disponga la creazione di un ente di diritto comunitario, le competenze conferite alla Corte in particolare per le controversie di cui all'art. 179 del Trattato – e ad istituire una procedura di

conciliazione. Orbene, emerge chiaramente da questo articolo, nel quale si stabilisce che la procedura di conciliazione si svolge indipendentemente dal ricorso presentato dinanzi alla Corte, che la ricevibilità di tale ricorso non è affatto subordinata all'esaurimento di tale procedura amministrativa, come d'altra parte ha ammesso la convenuta in risposta ad un quesito del Tribunale nel corso dell'udienza.

97 In mancanza di qualsiasi indicazione, nel regolamento del personale, per quanto riguarda i requisiti di ricevibilità relativi al termine di ricorso, spetta al Tribunale colmare una lacuna nel sistema contenzioso, incompatibile con il diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva che, secondo una giurisprudenza costante, è considerata tra i principi generali del diritto comunitario (v., da ultimo, ordinanza del Tribunale 30 marzo 2000, causa T-33/99, Méndez Pinedo/BCE, Racc. PI pagg. I-A-63 e II-273, punto 32).

98 A tal fine il Tribunale deve ponderare, da un lato, il diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva, che costituisce un principio generale del diritto comunitario (sentenza della Corte 8 febbraio 1996, causa C-212/94, FMC e a., Racc. pag. I-389, punto 5; ordinanza Méndez Pinedo/BCE, citata supra al punto 97, punto 32) e richiede che il singolo disponga di un termine sufficiente a valutare la legittimità dell'atto che gli arreca pregiudizio e a preparare eventualmente il suo ricorso, e, dall'altro, il requisito della certezza del diritto, che vuole che, dopo il decorso di un certo termine, gli atti adottati dalle istituzioni comunitarie divengano definitivi (v., in tal senso, ordinanze del Tribunale 25 marzo 1998, causa T-202/97, Koopman/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-163 e II-511, punti 23-25, e 1° giugno 1999, causa T-74/99, Meyer/Consiglio, Racc. pag. II-1749, punto 13).

99 Il contemperamento fra tali diversi interessi richiede che le controversie tra la Banca e i suoi dipendenti siano portate dinanzi al giudice comunitario entro un termine ragionevole.

100 La determinazione di un termine ragionevole deve effettuarsi tenendo conto, in particolare, della specificità delle cause in materia di personale e dell'importanza che riveste, in tale ambito, l'eventuale esistenza di un procedimento precontenzioso. Infatti, sebbene i dipendenti della Banca siano soggetti ad un regime particolare emanato da quest'ultima, le controversie meramente interne tra la Banca e i suoi dipendenti vengono

equiparate, per loro natura, alle controversie tra le istituzioni comunitarie e i loro funzionari o agenti, rientranti negli artt. 90 e 91 dello Statuto e altresì soggette al sindacato giurisdizionale ai sensi dell'art. 179 del Trattato.

- 101 Occorre di conseguenza far riferimento ai requisiti relativi al termine di ricorso definiti dagli artt. 90 e 91 dello Statuto, pur tenendo conto del contesto particolare del regolamento del personale della Banca che istituisce, al suo articolo 41, una procedura di conciliazione facoltativa, come si è già considerato (v. supra, punto 96). Infatti, il fatto che il regolamento del personale della Banca, che definisce i mezzi di tutela giurisdizionale amministrativi, non preveda, a differenza degli artt. 90 e 91 dello Statuto, alcuna procedura precontenziosa obbligatoria osta ad una trasposizione pura e semplice del regime contenzioso statutario, anche se attenuata da un'applicazione elastica di tale regime per garantire il rispetto della certezza del diritto, considerata l'incertezza riguardante i requisiti di ricevibilità dei ricorsi in materia di personale della Banca, per la mancanza di giurisprudenza sul tale punto.
- 102 Per determinare un termine di ricorso ragionevole, occorre pertanto valutare le conseguenze della mancanza di procedura precontenziosa obbligatoria sul dies a quo del termine di ricorso.
- 103 In tale prospettiva, è giocoforza rilevare preventivamente che la speciale procedura d'appello prevista dalla comunicazione al personale 31 gennaio 1997 relativa alla procedura di valutazione per il 1996 e dalla comunicazione 15 gennaio 1998, relativa alla procedura di valutazione per il 1997, non può presentare carattere di obbligatorietà, come ha ammesso la convenuta in risposta ad un quesito del Tribunale nel corso dell'udienza.
- 104 Infatti, i requisiti di ricevibilità dei ricorsi proposti dai suoi dipendenti contro la Banca, che rappresentano un elemento essenziale del regime applicabile a quest'ultimi, in linea di principio sono definiti dal consiglio d'amministrazione, che è il solo competente in forza dell'articolo 29 del regolamento interno a stabilire i regolamenti relativi al personale della Banca. Essi di conseguenza non possono essere definiti da comunicazioni al personale effettuate dai servizi della Banca.

- 105 Inoltre, il ricorso al comitato d'appello in materia di valutazione annuale non priva per questo i dipendenti interessati della possibilità d'interpellare parimenti la commissione di conciliazione ai sensi dell'art. 41 del regolamento del personale. Sotto tale profilo la procedura d'appello, prevista soltanto nell'ambito della procedura di valutazione annuale, è equiparata alle procedure d'appello interne specifiche previste dalle istituzioni comunitarie nelle disposizioni generali di esecuzione, e persino nelle comunicazioni amministrative, che presentano carattere facoltativo e non possono derogare alle disposizioni esplicite degli artt. 90 e 91 dello Statuto (v., ad esempio, sentenza del Tribunale 1° dicembre 1994, causa T-54/92, Schneider/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-281 e II-887, punti 19 e 22).
- 106 I procedimenti di conciliazione e d'appello, sopra menzionati, perseguono lo stesso obiettivo del procedimento precontenzioso obbligatorio istituito dall'art. 90 dello Statuto. Essi mirano parimenti a permettere una composizione amichevole delle controversie, dando all'amministrazione la possibilità di modificare l'atto contestato e al dipendente interessato la facoltà di accettare la motivazione alla base dell'atto contestato e di rinunciare eventualmente alla presentazione di un ricorso (per quanto riguarda l'oggetto del procedimento precontenzioso statutario, v. sentenze della Corte 14 marzo 1989, causa 133/88, Del Amo Martinez/Parlamento, Racc. pag. 689, punto 9, e del Tribunale 29 marzo 1990, causa T-57/89, Alexandrakis/Commissione, Racc. pag. II-143, punto 8). Peraltro, come ha osservato la convenuta in risposta ad un quesito del Tribunale in udienza, la normativa applicabile non prevede le modalità del coordinamento della procedura di conciliazione e della procedura d'appello specifica in materia di rapporti informativi. In questa materia, la decisione di ricorrere all'una o all'altra delle procedure, o ad entrambe parallelamente o successivamente, è in tal modo lasciata alla valutazione del dipendente interessato, salva l'osservanza del termine indicativo fissato dalle comunicazioni rilevanti per la domanda di ricorso al comitato d'appello.
- 107 Di conseguenza, un termine di tre mesi a decorrere dal giorno della notifica al dipendente interessato, eventualmente, dell'esito negativo della procedura d'appello o dall'insuccesso della procedura di conciliazione dev'essere considerato in linea di principio ragionevole. Più precisamente, l'istituzione di queste due procedure facoltative, rispettivamente tramite l'art. 41 del regolamento del personale e le summenzionate comunicazioni al personale, che vincolano la Banca, porta necessariamente alla conclusione che, nel caso in cui un dipendente chieda che l'avvio di una delle dette procedure (o di entrambe), il termine per la presentazione di un ricorso dinanzi al Tribunale inizia a decorrere solo a partire dal momento in cui tale(i) procedura(e) sia(no) terminata(e), a condizione tuttavia che il dipendente abbia formulato le sue domande

d'appello o di conciliazione entro un termine ragionevole dopo aver ricevuto comunicazione dell'atto che gli arreca pregiudizio e, successivamente, qualora egli ricorra in seguito alle due procedure facoltative, dopo il compimento della procedura facoltativa avviata in primo luogo, e purché la durata delle procedure d'appello e/o di conciliazione sia stata essa stessa ragionevole. Qualsiasi altra interpretazione porterebbe ad una situazione in cui il dipendente della Banca sarebbe obbligato a presentare ricorso dinanzi al giudice comunitario in un momento in cui stia ancora attivamente ricercando la composizione amichevole della vertenza, il che priverebbe le procedure amministrative facoltative del loro effetto utile.

b) Il controllo dei termini di ricorso applicati nel caso di specie

- 108 Occorre di conseguenza verificare, alla luce delle considerazioni di cui sopra, se, nella fattispecie, il ricorrente abbia presentato le sue domande di annullamento entro un termine ragionevole.
- 109 Per quanto riguarda, in primo luogo, la causa T-7/98 occorre rilevare che il ricorrente ha firmato il suo rapporto informativo annuale per il 1996 il 13 maggio 1997. Con nota 12 giugno 1997 ha chiesto il ricorso al comitato d'appello, entro il termine fissato per l'11 luglio 1997 dalla comunicazione al personale del 31 gennaio 1997, relativa al procedimento di valutazione per il 1996. Il parere negativo del comitato d'appello è stato notificato al ricorrente il 3 ottobre 1997, vale a dire meno di quattro mesi dalla domanda di ricorso al comitato da parte dell'interessato, il che corrisponde al termine di risposta al reclamo previsto dall'articolo 90, n. 2, dello Statuto e, di conseguenza, va considerato, nel caso di specie, come termine ragionevole. Con nota del 9 ottobre successivo il ricorrente ha chiesto il ricorso alla commissione di conciliazione. Ne risulta che il termine di ricorso contro il rapporto informativo per il 1996 e la lettera con la quale si comunica al ricorrente il parere del summenzionato comitato d'appello è iniziato a decorrere solo al termine della procedura di conciliazione.
- 110 Peraltro, nella sua menzionata nota 9 ottobre 1997 il ricorrente chiedeva il ricorso alla commissione di conciliazione «riguardo alla valutazione annuale di cui è stato oggetto per il 1996 e alla mancata proposta di promozione che lo riguarda», come emerge dal parere emesso da tale commissione il 3 marzo 1998. Tale domanda di ricorso riguardava quindi parimenti la decisione relativa alle promozioni, per l'esercizio 1996, comunicata al personale il 23 luglio 1997. Essa è stata presentata entro tre mesi a decorrere dalla data

della comunicazione di tale decisione al personale. Orbene, tale termine, che corrisponde al termine statutario di reclamo, va considerato ragionevole.

- 111 Secondo l'art. 41, ultimo comma, del regolamento del personale, la procedura di conciliazione si considera infruttuosa nel caso in cui, entro due settimane dalla sua costituzione, la commissione di conciliazione non sia pervenuta a una composizione amichevole accettata da entrambe le parti.
- 112 Nel caso di specie, la convenuta ha informato il rappresentante del ricorrente, con lettera 3 dicembre 1997, della nomina del presidente della commissione di conciliazione da parte del presidente della Corte di giustizia, conformemente all'art. 41 del regolamento del personale. Tale commissione si è riunita il 22 dicembre 1997. Non essendo pervenuta a una composizione accettata dalle due parti entro il termine di due settimane previsto dall'art. 41 del regolamento del personale, come emerge dalla successiva relazione della commissione di conciliazione (v. supra, punto 53), la procedura di conciliazione deve essere considerata fallita al più tardi il 5 gennaio 1998.
- 113 Ne consegue che le domande di annullamento del rapporto informativo del ricorrente per il 1996 e della lettera con la quale gli è stato notificato il parere del comitato d'appello, nonché della decisione relativa alle promozioni per tale esercizio, presentate il giorno stesso, non possono essere considerate tardive.
- 114 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la causa T-208/98, è giocoforza rammentare che, il 13 maggio 1998, il ricorrente ha firmato il suo rapporto informativo annuale per il 1997. Secondo il parere emesso dal comitato d'appello il 21 settembre 1998, tale comitato si è riunito il 6 luglio 1998, su domanda del ricorrente. Emerge da tale parere che il ricorrente aveva senz'altro chiesto il ricorso al comitato d'appello entro il termine fissato per il 10 luglio 1998 dalla comunicazione al personale 15 gennaio 1998 relativa alla procedura di valutazione per il 1997. Il parere del comitato d'appello è stato notificato al ricorrente il 23 settembre 1998.

- 115 Il 28 settembre 1998 il ricorrente ha chiesto il ricorso alla commissione di conciliazione per quanto riguarda sia il suo rapporto informativo per il 1997, sia la decisione relativa alle promozioni per tale esercizio, ai sensi dell'art. 41 del regolamento del personale. Tale domanda è stata in tal modo presentata entro il termine di tre mesi a decorrere, da un lato, dalla notifica del parere del comitato d'appello e, dall'altro, dalla comunicazione al personale della decisione relativa alle promozioni, in data 6 agosto 1998. Tale termine va considerato ragionevole, come si è già considerato (v. supra, punto 110).
- 116 Il ricorrente, che si era autodesignato per partecipare alla commissione di conciliazione, afferma di aver accettato la proposta del membro della commissione di conciliazione designato dalla Banca, il sig. Eynard, per quanto riguarda la designazione di comune accordo del presidente di tale commissione. Egli ritiene che tale procedura vada considerata fallita, ai sensi dell'art. 41 del regolamento del personale, in quanto, a suo avviso, essa non è pervenuta ad una composizione amichevole entro due settimane dalla costituzione della commissione di conciliazione. Per contro, la Banca sostiene che tale commissione non è mai stata costituita, in mancanza di accordo tra le due parti per designare il suo presidente.
- 117 Senza che sia necessario risolvere tale punto controverso, è sufficiente rammentare che l'art. 41 del regolamento del personale prevede un termine di una settimana, a partire dalla domanda di ricorso alla commissione di conciliazione, per la designazione di due membri della commissione di conciliazione rispettivamente da parte del presidente della Banca e da parte dell'interessato, e successivamente un termine di una settimana per la designazione del presidente di tale commissione da parte degli altri due membri summenzionati. Quest'ultimo, in linea di principio, avrebbe dovuto essere designato il lunedì 12 ottobre 1998. La commissione di conciliazione avrebbe in quel caso avuto a disposizione un termine di due settimane, con scadenza 26 ottobre 1998, per cercare una soluzione amichevole. Tuttavia, con nota 8 ottobre 1998, il sig. Eynard ha rinunciato al suo mandato poiché non sarebbe giunto ad un accordo con il ricorrente per designare il presidente della commissione di conciliazione. Di conseguenza, la mancata costituzione di tale commissione è in gran parte imputabile alla Banca. Infatti, in ogni caso, l'asserita mancanza di accordo tra i due membri nominati dalla Banca e dall'interessato – che peraltro non è dimostrata nella fattispecie – non era tale da giustificare la rinuncia del rappresentante della Banca, in quanto il presidente di tale organo ha la possibilità, in forza dell'art. 41 del regolamento del personale, di chiedere al presidente della Corte di giustizia di procedere alla designazione del terzo membro di tale commissione.

118 In tale contesto occorre considerare che sono state proposte dal ricorrente entro un termine ragionevole la procedura di conciliazione che è terminata in seguito alla rinuncia, l'8 ottobre 1998, del membro della commissione designato dalla Banca, le domande di annullamento del rapporto informativo per il 1997 e della lettera che comunica il parere del comitato d'appello ai sensi di tale esercizio al ricorrente, nonché della decisione relativa alle promozioni, presentata il 23 dicembre 1998.

119 In terzo luogo, nella causa T-109/99 il Tribunale constata che il ricorso diretto alla dichiarazione della nullità delle dimissioni del ricorrente e all'annullamento del suo asserito licenziamento, e di tutti gli atti connessi, è stato presentato il 2 maggio 1999, entro tre mesi dalla decisione della Banca, comunicata all'interessato con lettera 2 febbraio 1999, di non accettare la revoca delle sue dimissioni.

120 Ne consegue che i ricorsi in esame sono stati presentati entro un termine ragionevole.

B – Sull'asserita mancanza d'interesse ad agire del ricorrente e di diritto soggettivo alla promozione

1. Argomenti delle parti

121 Nelle cause T-7/98 e T-208/98 la convenuta sostiene in primo luogo che il ricorrente non dimostra un interesse a chiedere l'annullamento dei suoi rapporti informativi per il 1996 e per il 1997, in quanto quest'ultimo non comporterebbe «la promozione che la [Banca], nell'esercizio del suo potere discrezionale, non ha giudicato doveroso concedere». Inoltre non giustificherebbe alcun interesse ad ottenere l'annullamento della «decisione del comitato d'appello», la cui funzione consiste nel formulare raccomandazioni alla direzione competente, cui spetta presentare una proposta di promozione al presidente della Banca (vale a dire il presidente del comitato di direzione), competente ad adottare la decisione finale.

122 All'udienza la convenuta ha precisato, in risposta ad un quesito del Tribunale, che l'elenco dei promuovibili viene compilato gradualmente, anno dopo anno. Al termine di ciascun esercizio di valutazione, tale elenco sarebbe compilato in seguito ai rapporti informativi annuali, tenendo conto dei giudizi emessi durante diversi esercizi. Benché

ciò non sia abituale, sarebbe possibile che lo scrutatore indichi, nel rapporto informativo annuale, che il dipendente interessato sia possibile candidato ad una promozione. Tale menzione non impegnerebbe tuttavia il direttore, che è il solo competente ad avanzare proposte di promozione, ma accrescerebbe le possibilità di promozione. Peraltro, bisognerebbe distinguere tra la valutazione annuale e la promozione senza cambiamento di posto di lavoro, il che presupporrebbe necessariamente un aumento delle responsabilità, all'interno della direzione stessa.

- 123 Quanto alle domande di annullamento delle decisioni relative alle promozioni per gli esercizi 1996 e 1997, esse sarebbero irricevibili in quanto tale annullamento comporterebbe unicamente l'invalidità delle promozioni degli altri candidati, che il ricorrente non avrebbe alcun interesse a contestare «poiché non è da queste che deriva la sua mancata promozione».
- 124 Infine, il ricorrente non dimostrerebbe più alcun interesse a tener ferme le sue domande di annullamento in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, dato che esse miravano a consentirgli di ottenere una promozione.
- 125 In secondo luogo, le domande di annullamento sarebbero anche irricevibili, in mancanza di diritto soggettivo alla promozione. Emergerebbe dall'art. 17, n. 3, dello Statuto della Banca, nel quale si stabilisce che «i funzionari e i [dipendenti] della Banca sono (...) assunti e licenziati dal [presidente]», nonché dalle disposizioni del regolamento del personale, che i rapporti tra la Banca e i suoi dipendenti sono di natura contrattuale e sono disciplinati da disposizioni di diritto privato. In particolare, l'art. 44 del regolamento del personale rinvia, in caso di lacuna di quest'ultimo, ai principi giuridici generali comuni degli Stati membri della Banca. Orbene, nell'ambito di un contratto di lavoro di diritto privato, la promozione rappresenterebbe una modifica contrattuale che rientra nel potere discrezionale del datore di lavoro. In tale contesto, anche nei casi in cui si preveda la possibilità di una promozione, i dipendenti non beneficerebbero di un diritto soggettivo alla promozione. Essi potrebbero soltanto far valere dinanzi ai giudici la violazione della procedura di promozione prevista, eventualmente, dal contratto di lavoro, dal contratto collettivo o da una regolamentazione interna. Nel caso di specie, le domande di annullamento presentate dal ricorrente nelle cause T-7/98 e T-208/98 sarebbero irricevibili, in quanto non si fonderebbero su una violazione da parte della Banca dei suoi obblighi contrattuali.

126 Il ricorrente contesta tale argomento sostenendo che il potere discrezionale del datore di lavoro è soggetto al sindacato di legittimità.

2. Giudizio del Tribunale

127 Per quanto riguarda, in primo luogo, l'asserita mancanza di interesse ad agire del ricorrente, è giocoforza constatare che la circostanza, addotta dalla Banca, che un eventuale annullamento parziale dei rapporti informativi contestati non comporterebbe necessariamente la promozione dell'interessato non priva quest'ultimo del suo interesse ad agire. Infatti, secondo la normativa pertinente, la procedura di promozione senza cambiamento di posto di lavoro alle funzioni K-E rientra nell'ambito della procedura di valutazione annuale (v. supra, punto 12). Inoltre, la convenuta ha ammesso nel corso dell'udienza, che nell'ambito di tale procedura, un'eventuale menzione da parte dello scrutatore, nel rapporto informativo annuale, dell'«ammissibilità» (alla luce dei suoi meriti) del dipendente interessato ad una promozione accrescerebbe le possibilità di promozione di quest'ultimo, anche se tale menzione non risponde a una prassi abituale.

128 Di conseguenza, la domanda di annullamento parziale dei rapporti informativi del ricorrente per il 1996 e per il 1997 va messa in relazione con la sua domanda di annullamento parziale delle decisioni relative alle promozioni, adottate al termine delle procedure di valutazione annuale di cui trattasi dal comitato di direzione su proposte dei direttori delle diverse direzioni, come emerge dalla normativa interna prodotta dalla Banca su richiesta del Tribunale (e senza pregiudizio di un'eventuale delega del comitato di direzione al suo presidente) (v. supra, punto 15). A tal proposito è giocoforza rilevare che sia il rapporto informativo per il 1996 che quello per il 1997 fanno emergere la mancanza di prospettiva di promozione per il ricorrente al posto di lavoro che occupava allora nella sala mercati o, più in generale, all'interno della direzione delle Finanze (v. supra, punti 48 e 56). In tale contesto, l'eventuale annullamento parziale di tali rapporti informativi e delle decisioni che omettono di promuovere il ricorrente per gli esercizi 1996 e 1997 imporrebbe in particolare al direttore generale delle Finanze di riconsiderare la sua decisione (preparatoria) riguardante un'eventuale proposta di promozione del ricorrente, alla luce dei criteri enunciati nelle pertinenti comunicazioni al personale (considerate supra, al punto 15), basandosi in particolare sui suoi meriti, come emergono dai rapporti informativi annuali. Nell'ipotesi di un'eventuale proposta di promozione del ricorrente, spetterebbe all'autorità competente di riesaminare la questione della sua promozione. Pertanto non è escluso che un'eventuale annullamento parziale dei rapporti informativi controversi possa indurre la Banca a modificare la sua decisione di non promuovere il ricorrente.

- 129 Per l'insieme di tali motivi il ricorrente dimostra un interesse a chiedere l'annullamento parziale dei suoi rapporti informativi annuali per il 1996 e per il 1997, in relazione con le sue domande di annullamento parziale delle decisioni relative alle promozioni adottate per questi esercizi, nella parte in cui esse omettono di promuoverlo.
- 130 Peraltro, non può essere accolta la tesi della Banca secondo la quale il ricorrente non avrebbe interesse a chiedere l'annullamento parziale dei rapporti informativi e delle decisioni relative alle promozioni contestate a causa della cessazione del rapporto di lavoro. Infatti, il ricorrente adduce altresì la nullità delle sue dimissioni e impugna il suo asserito licenziamento. Inoltre, in ogni caso, egli dimostra un interesse ad agire non solo finanziario (in particolare nella misura in cui egli chiede un risarcimento del danno materiale subito per la mancanza di promozione), ma anche morale.
- 131 Quanto all'asserita mancanza di interesse del ricorrente a chiedere l'annullamento della «decisione del comitato d'appello», occorre precisare anzitutto che tale comitato non è legittimato ad adottare decisioni vincolanti, ma emette mere raccomandazioni, come emerge dalle comunicazioni 31 gennaio 1997 e 15 gennaio 1998 relative rispettivamente alle procedure di valutazione annuale per il 1996 e il 1997. Pertanto spetta in linea di principio all'autorità competente valutare l'opportunità di tener conto di tali raccomandazioni, eventualmente rettificando il rapporto informativo controverso.
- 132 Qualora tale autorità non aderisca ad una raccomandazione positiva emessa dal comitato d'appello, o nel caso in cui la raccomandazione del comitato d'appello sia negativa, come nel caso di specie, è possibile considerare che la procedura d'appello è sfociata in un rigetto dell'«appello» contro il rapporto informativo controverso. In particolare, la domanda di annullamento di un'asserita «decisione» negativa del comitato d'appello può essere interpretata nel senso che essa riguarda, in realtà, l'implicito rigetto da parte dell'autorità competente del ricorso amministrativo facoltativo proposto dal ricorrente. In ogni caso, siffatta domanda produce l'effetto di adire il Tribunale riguardo all'atto recante pregiudizio, contro il quale tale ricorso amministrativo è stato proposto, vale a dire, nel caso di specie, i rapporti informativi del ricorrente per il 1996 e per il 1997 (v., per analogia con il procedimento amministrativo istituito dall'art. 90 dello Statuto, sentenza della Corte 15 settembre 1998, causa T-23/96, De Persio/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-483, II-1413, punto 38).

- 133 Ne consegue che va dichiarato infondato il motivo d'irricevibilità relativo alla mancanza di interesse ad agire del ricorrente, dedotto dalla convenuta a sostegno alla sua eccezione di irricevibilità dei ricorsi proposti nelle cause T-7/98 e T-208/98.
- 134 In secondo luogo, l'argomento dell'irricevibilità basato sulla mancanza di diritto soggettivo alla promozione, parimenti dedotto dalla Banca, è manifestamente connesso al merito e sarà esaminato in tale ambito (v. supra, punti 174-179).
- 135 Per tutti i motivi di cui sopra, i ricorsi in esame sono ricevibili.

II – *Nel merito*

A – Sulle domande di annullamento dei rapporti informativi del ricorrente per il 1996 e per il 1997 in quanto non contengono proposte di promozione, nonché delle decisioni di promozione per tali esercizi, nella parte in cui omettono di promuoverlo

- 136 Il ricorrente deduce tre motivi relativi rispettivamente alla violazione dell'art. 23 del regolamento del personale, alla violazione del principio della parità di trattamento e allo sviamento di potere.
- 137 Occorre esaminare insieme i primi due motivi.
1. Sui motivi relativi alla violazione dell'art. 23 del regolamento del personale e del principio della parità di trattamento
- a) Argomenti delle parti
- 138 Il ricorrente rammenta che il posto di lavoro che occupava nel 1996 e nel 1997 corrispondeva sia a funzioni E che a funzioni D. In udienza ha insistito sul fatto che la normativa applicabile non prevede alcuna differenza tra i compiti che corrispondono rispettivamente alle funzioni D ed E, contrariamente alle asserzioni della convenuta.

All'interno della divisione Portafoglio obbligazionario, il ricorrente e il sig. de Paula Coelho, che occupava la funzione D, avrebbero effettuato esattamente lo stesso lavoro.

139 Ciò premesso, il ricorrente sostiene che le decisioni impugnate violavano l'articolo 23 del regolamento del personale, in quanto egli non sarebbe stato valutato secondo i suoi meriti professionali. In violazione dei suoi obblighi contrattuali, la Banca avrebbe introdotto unilateralmente altri criteri, come i limiti di bilancio – che impedirebbero talune promozioni nella sala mercati – cui fa riferimento lo scrutatore del ricorrente, il sig. Winand, nel suo rapporto informativo per l'anno 1996, o il criterio che consiste nel valutare i rendimenti individuali in relazione con i risultati del servizio, menzionato dal direttore delle Finanze, il sig. Karsenti, in occasione della riunione del comitato d'appello riguardo a tale rapporto, il 17 settembre 1997. Inoltre, questi due criteri sarebbero inconsistenti e contraddittori, e comporterebbero una disparità di trattamento tra i dipendenti assegnati a servizi diversi. In particolare, il criterio relativo ai risultati del servizio avvantaggerebbe i dipendenti che esercitano funzioni amministrative rispetto a quelli che, come il ricorrente, sono impiegati in unità esposte a rischi professionali elevati.

140 Inoltre, per quanto riguarda il criterio relativo ai risultati del servizio, il ricorrente osserva che, malgrado i risultati asseritamente disastrosi raggiunti dalla sua divisione dal 1991 al 1994, il sig. de Paula Coelho ha ottenuto il voto generale A nel 1993 ed è stato promosso alla funzione C nel 1996. Tra i membri del comitato del portafoglio sarebbero stati promossi anche il sig. Winand, nominato direttore generale del Fondo europeo d'investimenti, il sig. Damm, nominato vicedirettore delle Finanze, il sig. Uhlmann, nominato direttore di un dipartimento amministrativo, e il sig. Steinherr, nominato capo economista in occasione della ristrutturazione della direzione degli Studi. Quanto alla giustificazione della mancata promozione del ricorrente a seguito dell'applicazione del criterio relativo ai limiti di bilancio, essa sarebbe smentita dal fatto che, nel 1997, un nuovo dipendente, il sig. Ranaivoson, è stato assunto direttamente nella funzione D. Nella fattispecie, il ricorrente sarebbe stato l'unico dipendente della sua direzione, a parità di età e/o di anzianità, a non essere stato promosso alla funzione D. Infatti, il sig. Sandher sarebbe stato promosso nel 1994, il sig. Potocki nel 1995, il sig. Ferreira de Silva nel 1996 e il sig. Godard nel 1997.

- 141 Per impugnare il suo rapporto informativo per il 1996 nella parte in cui omette di proporre la sua promozione, nonché la sua mancata promozione per tale esercizio, il ricorrente sostiene in particolare che, secondo il suo scrutatore, vale a dire il sig. Winand, il portafoglio di copertura e il Fondo di garanzia di cui il ricorrente aveva assunto la responsabilità diretta si erano notevolmente sviluppati e che il ricorrente aveva raggiunto gli obiettivi d'investimento e di copertura con un'efficacia e una diligenza massime, osservando pienamente le direttive che gli erano state date. Egli ne deduce che è stato penalizzato a causa dei risultati negativi degli anni precedenti, esclusivamente dovuti alla scelta dei sigg. Winand, Bast e de Paula Coelho. Orbene, da un lato, secondo il summenzionato criterio proposto dal sig. Karsenti, la valutazione annuale avrebbe dovuto basarsi su risultati ottenuti dal servizio nel 1996. Dall'altro, nel rapporto informativo del ricorrente per il 1995 il sig. Winand avrebbe ammesso che l'ex superiore gerarchico del ricorrente, il sig. Bast, aveva rifiutato di accogliere alcuni importanti consigli del ricorrente.
- 142 Il ricorrente contesta altresì il suo rapporto informativo per il 1997 che, pur confermando che egli aveva raggiunto gli obiettivi che gli erano stati fissati ed aveva dato prova di spirito di collaborazione, non contiene alcuna proposta di promozione e non indica i motivi di tale omissione, nonché la decisione relativa alle promozioni per tale esercizio.
- 143 La tesi dalla convenuta, esposta nei suoi controricorsi, secondo la quale egli non avrebbe dimostrato di collaborare in modo leale ed efficace con i suoi colleghi, sarebbe smentita dai precedenti rapporti che lo riguardano. Così, il rapporto del centro di psicologia applicata di Lussemburgo del 1991 lo descriverebbe come una persona capace e di carattere gradevole, dotata di spirito di collaborazione, emotivamente stabile, ottimista, senza bruschi cambiamenti di umore, disposta ad adattarsi per farsi accettare piuttosto che ad affermarsi, poco aggressiva, con intelligenza vivace, aperta facilmente alle novità, capace di prendere iniziative e decisioni, che testimoniano una soddisfacente facilità nei primi contatti umani, e che cerca di essere riconosciuta per le sue competenze e per le sue capacità intellettuali. Il primo rapporto redatto alla fine dei suoi primi tre mesi di prova indicherebbe che la cooperazione del ricorrente con altri servizi è stata armoniosa e proficua e che egli si è adattato rapidamente e brillantemente all'ambiente della Banca. Nel rapporto informativo sul periodo di prova del ricorrente, il suo superiore gerarchico, il sig. Gilibert, avrebbe affermato che egli aveva dimostrato una capacità di adattamento elevata ed era molto aperto alla collaborazione con colleghi nella divisione e al di fuori di essa. Egli avrebbe precisato che, sin dalla sua entrata in servizio, il ricorrente aveva dovuto avere frequenti rapporti di lavoro con la direzione delle finanze e che la

cooperazione era stata proficua e senza tensioni. Infine, egli avrebbe sottolineato l'adattamento sorprendentemente rapido del ricorrente alle esigenze dell'«ambiente di lavoro». Quanto al direttore del dipartimento, il sig. Steinherr, egli avrebbe scritto: «Le capacità del sig. De Nicola sono impressionanti. Vorrei sottolineare la sua personalità molto gradevole e la sua disponibilità a cooperare». Inoltre, l'insinuazione della Banca secondo la quale il ricorrente sarebbe unicamente in grado di lavorare da solo sarebbe contraddetta anche dalle osservazioni emesse dai suoi superiori gerarchici nei suoi rapporti informativi per gli esercizi 1994-1997.

- 144 Inoltre, la strategia d'ostruzionismo della convenuta sarebbe confermata dal fallimento delle procedure di conciliazione imputabile a quest'ultima. Per quanto riguarda il rapporto informativo del ricorrente per il 1996, la Banca avrebbe designato il suo rappresentante presso la commissione di conciliazione dopo la scadenza del termine previsto dal regolamento del personale. Inoltre, il suo rappresentante, il sig. Jacob, sarebbe stato in ferie, di modo che il tentativo di conciliazione avrebbe avuto luogo fuori dai termini prescritti. Per quanto riguarda il rapporto informativo per il 1997, la convenuta avrebbe designato il sig. Eynard, allora dipendente di una banca lussemburghese, per rappresentarla all'interno della commissione di conciliazione. Orbene, in occasione della precedente procedura, essa avrebbe ritenuto che fosse contestabile la nomina da parte del ricorrente di una persona esterna. Inoltre, il sig. Eynard avrebbe quasi subito presentato le sue dimissioni, e la Banca non avrebbe mai proposto di sostituirlo.
- 145 In tale contesto, il ricorrente attribuisce la mancata proposta di promozione nei suoi rapporti informativi per il 1996 e per il 1997 e la sua mancata promozione ad una valutazione dei suoi meriti non obiettiva e contraria al principio della buona fede, in seguito alle sue critiche che egli avrebbe espresso per quanto riguarda la gestione del portafoglio obbligazionario.
- 146 Nel rapporto informativo per il 1992 l'obiettivo principale assegnato al ricorrente per l'anno successivo sarebbe stato quello di procedere ad una valutazione del rendimento del portafoglio obbligazionario. Il suo rapporto informativo sfavorevole per il 1993 risulterebbe da un disaccordo sulla strategia operativa da seguire a tale proposito. Infatti, il ricorrente non sarebbe stato affatto propenso a nascondere i pessimi risultati ottenuti effettuando valutazioni del rendimento del portafoglio fallaci o errate. Orbene, egli sarebbe stato giudicato dai superiori gerarchici nei confronti dei quali avrebbe espresso

critiche. Infatti, la divisione degli studi finanziari, incaricata della valutazione dei risultati, sarebbe stata del pari direttamente implicata nella gestione del portafoglio, il che sarebbe in contrasto con il principio della buona amministrazione e con quello della separazione fra le funzioni di controllore e di controllato. Tale principio sarebbe stato applicato solo successivamente, nelle linee direttrici applicabili alla tesoreria («treasury guidelines») dell'8 febbraio 1995, in seguito a raccomandazioni 6 dicembre 1994 del consiglio d'amministrazione. Nella fattispecie, il comitato del portafoglio, composto da rappresentanti della direzione delle Finanze e della direzione degli Studi, sarebbe stato responsabile della definizione della politica d'investimento in obbligazioni. Concretamente esso sarebbe stato chiamato ad esercitare un controllo del rischio al quale la Banca era esposta, analizzando la situazione dei diversi mercati e concependo strategie concrete per quanto riguarda la gestione del portafoglio. Essendo il solo vero economista all'interno di tale comitato composto soltanto da cinque membri effettivi, il sig. Steinherr avrebbe dovuto indicare le strategie da seguire nella gestione del portafoglio. Le notevoli perdite subite per speculazioni estreme per quanto riguarda l'evoluzione dei tassi d'interesse gli sarebbero imputabili. Peraltro, il capo della divisione Studi finanziari, il sig. Gilibert, avrebbe partecipato ogni settimana alla riunione del comitato finanziario della Banca, avente il compito, in particolare, di fornire precisazioni riguardanti l'aumento dei tassi d'interesse. In quanto rappresentante di tale divisione, egli sarebbe stato incaricato di fornire indicazioni sulle reazioni della Banca alla volatilità dei mercati.

147 Il ricorrente sottolinea in particolare la scarsa chiarezza degli obiettivi e l'insufficienza dei criteri definiti per la gestione del portafoglio obbligazionario, nonché l'accettazione di rischi sproporzionati, che avrebbero comportato risultati negativi in termini di rendimento di affari.

148 Egli denuncia le previsioni sullo sviluppo dei tassi, che sarebbero state effettuate senza alcun fondamento e in modo sistematicamente errato; il numero estremamente elevato di operazioni del portafoglio obbligazionario e la loro asserita concentrazione con alcuni intermediari, sostanzialmente piccoli mediatori; le pressioni di cui egli sarebbe stato oggetto da parte dei sigg. Bast e Paula Coelho per effettuare operazioni con taluni intermediari, senza giustificazione professionale, fatti di cui si sarebbe lamentato presso il sig. Karsenti alla fine del 1995; i rapporti asseritamente illegittimi delle operazioni effettuate a fine trimestre, dal 1992 al 1994, per occultare le perdite; la conclusione, da giugno a dicembre 1994, di mutui a termine (consistenti nel «prendere in prestito» liquidità dando titoli in pegno; «repo», nell'abbreviazione inglese) in lire italiane o in corone danesi, realizzati per mezzo di una vendita e di un riscatto separati di titoli, nella fattispecie a intermediari asseritamente compiacenti, a prezzi asseritamente superiori a

quelli di mercato, per far risultare profitti invece di perdite nei rapporti trimestrali della tesoreria, operazione consentita dal sistema contabile applicabile all'epoca; l'asserita perdita, in occasione di numerose operazioni a termine su lire italiane, delle ritenute alla fonte restituite agli investitori stranieri; il modo asseritamente falso e tendenzioso con cui i risultati del portafoglio obbligazionario erano riferiti dal sig. Bast, il livello asseritamente mediocre dell'organizzazione del lavoro e del materiale informatico utilizzato, e l'asserita carenza di controlli sotto tutti gli aspetti.

149 Il ricorrente avrebbe così dimostrato che i suoi superiori gerarchici fornivano, con il silenzio complice della divisione degli studi finanziari, informazioni fallaci sul rendimento e sull'esposizione ai rischi del portafoglio. Tale comportamento sarebbe contrario ai codici di buon comportamento professionale.

150 Tali circostanze spiegherebbero la mancanza di una vera valutazione ufficiale della gestione del portafoglio obbligazionario fino alla fine del 1994, allorché l'attività speculativa è stata definitivamente bloccata. Contrariamente alle asserzioni della convenuta, la sospensione dell'attività di operazioni nel 1995 non sarebbe stata decisa nell'ambito della revisione costante della gestione, ma in risposta ai risultati negativi e alle molteplici carenze menzionate dal ricorrente, che avrebbero indotto i membri del consiglio d'amministrazione a ritenere che fossero necessari migliori controlli. Il rendimento del portafoglio sarebbe stato sistematicamente negativo in particolare negli anni dal 1991 al 1994, e l'allontanamento del sig. Bast nel 1995 e del sig. Winand nel 1997 rappresenterebbe un'ammissione da parte della convenuta della veridicità dei fatti denunciati dal ricorrente. Orbene, questi due funzionari sarebbero stati gli scrutinatori del ricorrente per molti anni.

151 Le asserzioni del ricorrente, relative alle perdite subite, nonché agli errori e alle irregolarità asseritamente commesse nella gestione del portafoglio obbligazionario, sarebbero corroborate dai numerosi documenti, rapporti, note interne, rendiconti di riunioni di organi direttivi della Banca e scambi di corrispondenza di dirigenti o di dipendenti della Banca che egli ha versato agli atti.

152 Il ricorrente avrebbe avvertito in più occasioni i suoi superiori gerarchici, anzitutto verbalmente, poi per mezzo di note, dei rischi collegati alla strategia seguita. Di fronte ai rischi corsi, eccessivamente elevati, egli avrebbe fornito indicazioni sull'evoluzione del portafoglio e proposto i possibili correttivi in una nota 3 settembre 1993 relativa alla valutazione del rendimento del portafoglio. Egli avrebbe criticato in più occasioni le operazioni di mutui a termine, in particolare in una sua nota 16 gennaio 1995 (paragrafo 2, terzo e quarto comma), relativa alla valutazione ex post del rendimento del portafoglio, inviata al sig. Peree. A partire dal mese di aprile 1994 egli avrebbe denunciato tali operazioni in particolare in occasione delle riunioni con membri del dipartimento della tesoreria e della divisione degli studi finanziari alle quali partecipavano i sigg. Winand, Bast, de Paula Coelho, Steinherr e Peree. Sarebbe stato convocato dal direttore generale degli affari giuridici, all'epoca il sig. Eynard, il quale gli avrebbe riferito che il sig. Ponzellini, vicepresidente della Banca, era già stato informato delle sue osservazioni. Infine, nella nota 2 giugno 1997, relativa al suo rapporto informativo per il 1996 e per gli anni precedenti, indirizzata al sig. Karsenti, egli avrebbe riferito gli errori e gli illeciti asseritamente commessi nella gestione del portafoglio obbligazionario nel 1994, anno precedente all'arrivo di tale nuovo direttore generale.

153 Inoltre, le modalità della ristrutturazione del portafoglio obbligazionario realizzata nel 1995 dal sig. Karsenti mostrerebbero che quest'ultimo era disposto a sacrificare l'interesse degli azionisti a favore di quello degli organi direttivi della Banca, sforzandosi di nascondere le responsabilità dei quadri superiori e degli alti dirigenti della stessa. Dietro le sembianze di un apparente recupero delle perdite subite nel 1994, tale ristrutturazione avrebbe infatti costretto la Banca a sopportare una perdita di rendimento di circa EUR 5 milioni all'anno per dieci anni (a causa di dividendi d'interesse poco vantaggiosi), come già affermato dal ricorrente nella sua nota 12 giugno 1995 relativa ad un «Modello di ottimizzazione del rendimento» («Yeld Optimization Game»), mirante a calcolare quale sarebbe stata per la lira italiana la struttura del portafoglio che consentisse di massimizzare il suo rendimento, tenuto conto di una serie di vincoli. Infatti, la decisione di procedere a un adeguamento del valore contabile del portafoglio obbligazionario di EUR 240 milioni e l'affermazione, nella relazione annuale del 1994, secondo la quale si trattava di una «svalutazione non realizzata che sarà gradualmente recuperata integralmente», avrebbero imposto l'acquisto di titoli sottoquotati (che avrebbero prodotto, di conseguenza, un dividendo d'interessi inferiore al tasso del mercato), affinché la differenza tra il costo di acquisto e il rimborso alla scadenza fosse pari alla svalutazione sopra menzionata.

- 154 La situazione del ricorrente sarebbe tipica di quella di un «whistleblower», che richiede interventi in presenza di comportamenti scorretti che devono essere denunciati. Alla Banca, come in qualsiasi organizzazione, la maggior parte dei dipendenti si conformerebbe al comportamento richiesto dagli alti dirigenti, sebbene ciò nuoccia agli interessi degli azionisti. A sostegno della sua tesi, il ricorrente menziona l'esempio del Credit Lyonnais, della Banca europea per la ricostruzione e lo sviluppo e dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati. Per contro, la Banca mondiale avrebbe riconosciuto di aver commesso taluni errori nel settore della protezione dell'ambiente, nell'ambito di un progetto di investimenti, e avrebbe ammesso che taluni dipendenti avevano cercato di occultare le loro responsabilità.
- 155 Dal 1993 la convenuta avrebbe deliberatamente cercato di offendere il sig. De Nicola per costringerlo a dimettersi. Per contro, un funzionario come il sig. de Paula Coelho, che avrebbe sostenuto la gestione dei suoi superiori gerarchici criticata dal ricorrente, avrebbe ottenuto il voto complessivo A nel 1993. Orbene, la divisione sarebbe stata composta all'epoca dai sigg. Bast e de Paula Coelho e dalla sig.ra Henin, di modo che il sig. de Paula Coelho non poteva dar prova di capacità di inquadramento e di lavoro di squadra che potesse spiegare la concessione di tale voto. Egli avrebbe beneficiato successivamente di una promozione alla funzione D e poi, nel giugno 1996, alla funzione C. Quanto al sig. Godard, egli sarebbe stato promosso alla funzione D nel 1997, dal sig. Karsenti, in un periodo in cui, incaricato della funzione di controllo finanziario, egli avrebbe attribuito la responsabilità dei risultati negativi del primo trimestre del 1997 a fattori esterni e riconosciuto al sig. Karsenti il merito di aver proposto asserite misure correttive. Tale promozione sarebbe pertanto intervenuta in violazione della raccomandazione del consiglio d'amministrazione 6 dicembre 1994, riguardante la separazione fra le funzioni di controllore e di controllato. Tali circostanze mostrerebbero che il ricorrente ha subito una discriminazione a causa del suo ruolo positivo nella gestione del portafoglio, unico tra i dipendenti del servizio ad eccezione, qualche anno prima, della sig.ra Bjerg, la quale, avendo avvertito i suoi superiori gerarchici dei rischi corsi, sarebbe stata isolata e privata di qualsiasi funzione all'interno della tesoreria, prima di essere costretta a dimettersi.
- 156 Da parte sua, la convenuta sostiene che la valutazione dei dipendenti per la promozione fa riferimento ad apprezzamenti che, anche qualora siano motivati, rimangono comunque soggettivi. A tal proposito, l'art. 23 del regolamento del personale si limiterebbe a enunciare uno dei principi guida applicabili in occasione dell'adozione delle decisioni di promozione. Esso non stabilirebbe alcun criterio oggettivo di valutazione la cui applicazione possa costituire oggetto di un sindacato dal punto di vista giuridico. In base

ad esso non verrebbe vietato alla Banca di tener conto di criteri diversi da quelli del merito professionale.

157 In particolare, il dovere di lealtà e il principio della buona fede non imporrebbero di basare le promozioni unicamente sui meriti. Essi sarebbero unicamente applicabili alle modalità d'esecuzione degli obblighi contrattuali. Nella fattispecie, i dipendenti della Banca potrebbero esigere uno svolgimento corretto della procedura di valutazione prevista dall'art. 22 del regolamento del personale, ma non avrebbero affatto il diritto di opporsi nel merito alle decisioni prese.

158 In primo luogo, le possibilità di promozione rientrerebbero nei limiti del bilancio. All'udienza la convenuta ha precisato, rispondendo ad un quesito del Tribunale, che taluni crediti di bilancio, espressi sotto forma di percentuale globale, erano destinati annualmente alle promozioni per ciascuna direzione, dal comitato di direzione, in funzione della struttura della direzione (numero di dipendenti e ripartizione delle funzioni). Essa ha tuttavia ammesso che il direttore poteva sostenere l'esistenza di condizioni particolari all'interno della sua direzione, per ottenere crediti supplementari per alcune promozioni, benché ciò si verifici solo raramente.

159 In base all'elenco dei dipendenti più meritevoli della direzione, spetterebbe al direttore decidere, nel limite dei crediti così concessi e previa concertazione con i direttori dei dipartimenti, sulle promozioni da proporre al comitato di direzione.

160 Inoltre, la convenuta ha osservato in udienza che, anche se lo scrutinio per merito comparativo di un dipendente, nell'assolvimento dei suoi compiti, rappresenta un presupposto della sua promozione, quest'ultimo viene tuttavia promosso, in genere, solo se una modifica della natura dei suoi compiti risulti necessaria o possibile. Nella fattispecie, la funzione D precederebbe direttamente quella di capodivisione (funzione C) e corrisponderebbe alle prime responsabilità di gestione. Per contro, i dipendenti della funzione E assolverebbero sostanzialmente compiti rigorosamente definiti dal loro superiore gerarchico. In tale contesto, la convenuta ha parimenti sostenuto, in udienza, che in linea di principio è più difficile per un dipendente essere promosso nel caso in cui il suo superiore gerarchico occupi la funzione direttamente superiore alla sua, come nel caso del ricorrente in seguito all'assunzione del sig. Ranaivoson per la funzione D, nel

febbraio 1997, anche se tale promozione non è formalmente esclusa. Ciò si spiegherebbe non solo con la preoccupazione di mantenere una gerarchia, ma altresì con il fatto che il superiore gerarchico esercita responsabilità più importanti.

- 161 Nella fattispecie, la promozione del ricorrente non sarebbe stata giustificata né dalle sue maggiori responsabilità, né da un eccellente livello di prestazioni. Per il primo di tali aspetti, la convenuta ha sostenuto all'udienza che l'importanza dei compiti del ricorrente, nella sala mercati, era stata perfino ridotta, in seguito alla trasformazione del portafoglio obbligazionario in portafoglio di investimenti, mentre precedentemente si trattava di un portafoglio di acquisti e di vendita di titoli. Poiché i titoli vengono conservati fino alla loro scadenza, le decisioni da prendere e le valutazioni da effettuare per quanto riguarda l'evoluzione del mercato sarebbero state considerevolmente ridotte. Inoltre, il ricorrente non avrebbe esercitato alcuna funzione di gestione di una unità di personale.
- 162 In secondo luogo, in mancanza di elementi concreti che permettano di constatare differenze di meriti tra i dipendenti di un servizio, sarebbe lecito tener conto dei risultati del servizio nel suo complesso. Tuttavia, nella fattispecie, niente consentirebbe di affermare che la mancata proposta di promozione del ricorrente per l'esercizio 1996 è stata motivata dall'applicazione di tale criterio. La menzione di tale criterio da parte del direttore delle Finanze, il sig. Karsenti, in occasione della riunione del comitato d'appello sul rapporto informativo per il 1996, sarebbe infatti successiva all'adozione di tali decisioni.
- 163 Nel corso dell'udienza la convenuta ha tuttavia precisato, rispondendo ad un quesito del Tribunale, che le scarse possibilità di promozione nella sala mercati, come sostenuto dal direttore della tesoreria, il sig. Winand, nel rapporto informativo per il 1996, si spiegavano, da un lato, con la difficoltà, in seguito a perdite subite nel 1994 dal portafoglio obbligazionario, di promuovere le persone che erano state incaricate all'epoca della gestione di tale portafoglio e occupavano ancora lo stesso posto. Un dipendente le cui prestazioni fossero state eccellenti avrebbe comunque potuto essere promosso malgrado i risultati negativi del servizio. Per contro, un dipendente che aveva ottenuto il voto globale B avrebbe potuto essere promosso soltanto cambiando posto di lavoro. Dall'altro, queste scarse possibilità di promozione si sarebbero parimenti spiegate con la diminuzione di responsabilità affidate all'unità Gestione delle liquidità obbligazionarie, in seguito alla trasformazione del portafoglio obbligazionario in portafoglio d'investimento.

- 164 In terzo luogo, in materia di promozione, l'autorità competente sarebbe legittimata a tener conto non solo dei rapporti informativi annuali dei suoi dipendenti – il cui principale oggetto sarebbe quello di determinare l'avanzamento degli scatti – ma parimenti di altri elementi di valutazione relativi in particolare alle attitudini personali e alle qualifiche professionali di ciascun dipendente. Essa disporrebbe in tale ambito di una totale libertà di valutazione, senza alcun obbligo di motivazione delle decisioni adottate.
- 165 Nella fattispecie i rapporti informativi del ricorrente per il 1996 e per il 1997 non sarebbero stati influenzati dalla sua asserita denuncia delle presunte irregolarità, nel corso degli anni precedenti alla riorganizzazione della direzione della tesoreria. Il ricorrente avrebbe ottenuto il voto generale B, il che sarebbe indice di un merito distinto.
- 166 I motivi della mancata promozione del ricorrente emergerebbero da quasi tutti i suoi rapporti informativi, che, pur riconoscendo le sue capacità tecniche e professionali, avrebbero sottolineato talune lacune nei rapporti umani, difficoltà a dialogare e una manifesta sopravvalutazione delle proprie capacità. Così, il rapporto per il 1993, nel quale, per di più, egli avrebbe soltanto ottenuto il voto globale C, farebbe riferimento ad «una certa tendenza [del ricorrente] a sopravvalutare le proprie capacità». Quanto al rapporto per il 1995 esso farebbe riferimento alla difficoltà di dialogare con il ricorrente, per il suo atteggiamento che «sembra molto spesso caratterizzato da un'aria di superiorità, anche nei settori in cui egli dovrebbe cercare di riconoscere e di rispettare l'esperienza dei suoi colleghi». Parimenti, il rapporto informativo per il 1996 sottolineerebbe la necessità di uno sforzo ulteriore per meglio comunicare con gli altri e di un comportamento più dinamico. Infine, il rapporto informativo del ricorrente per il 1997 metterebbe in luce una tendenza all'isolamento, in quanto che la nuova direttrice della tesoreria, la sig.ra Peshkoff, avrebbe osservato che in futuro «egli dovrà condividere con altri le sue ampie conoscenze tecniche degli strumenti, dei mercati e dell'informatica affinché l'unità e lui stesso possano servire da "riferimento" tecnico nel dipartimento».
- 167 Orbene, la promozione implicherebbe un giudizio sulle qualità personali e sull'atteggiamento dell'interessato nei confronti dei suoi colleghi e dei suoi superiori gerarchici. A tale proposito, il rapporto informativo del ricorrente per il 1997 effettuerebbe una distinzione tra, da un lato, la valutazione delle sue prestazioni professionali e, dall'altro, la valutazione del suo comportamento.

- 168 Di conseguenza, il ricorrente non avrebbe subito alcuna discriminazione. La durata media durante la quale i dipendenti della Banca promossi alla funzione D avrebbero occupato la funzione E prima della loro promozione sarebbe di 5,4 anni, il che supererebbe ampiamente l'anzianità del ricorrente. Quanto agli altri dipendenti della direzione delle finanze menzionati dal ricorrente, la Banca osserva che il sig. Sandher è stato promosso dopo aver ottenuto, per due anni consecutivi (1993 e 1994), il voto globale A, il sig. Potocki il voto globale A nel 1993 e 1994 e B nel 1995, il sig. Ferreira Da Silva il voto globale A nel 1993 e B per gli anni successivi, e che il sig. Godard ha sempre ottenuto il voto globale B. Inoltre, questi dipendenti sarebbero stati tutti oggetto di una valutazione molto positiva delle loro capacità personali, della loro attitudine a lavorare collettivamente, della loro adattabilità e della loro disponibilità a esercitare altre funzioni. Parimenti, il sig. de Paula Coelho, che avrebbe ottenuto il voto globale A nel 1993 e B per gli anni successivi, avrebbe dato prova di una capacità di gestione e di una grande adattabilità a lavorare con spirito di collaborazione. Peraltro, dopo la conversione della divisione di gestione del portafoglio in unità operativa e il trasferimento dei sigg. Bast e de Paula Coelho, il posto di categoria C sarebbe stato soppresso e un posto di categoria D/E sarebbe divenuto vacante. In mancanza di candidati interni per quest'ultimo posto, un candidato esterno, il sig. Ranaivoson, sarebbe stato assunto nella funzione D, per i suoi titoli importanti e per la sua esperienza di diversi anni nel settore.
- 169 Inoltre il ricorrente non sarebbe stato in grado di provare che le iniziative della Banca dirette a modificare le modalità di gestione del portafoglio obbligazionario sono dovute alle sue critiche. Nel 1994 la verifica contabile interna della Banca avrebbe esaminato la gestione del portafoglio obbligazionario, seguendo un programma previsto dal mese di settembre 1993. I problemi relativi alla gestione del portafoglio obbligazionario sarebbero stati portati all'attenzione degli organi competenti della Banca molto prima delle asserite rivelazioni del ricorrente, come emergerebbe in particolare dall'estratto del verbale del consiglio d'amministrazione del 6 dicembre 1994 illegittimamente prodotto dall'interessato.
- 170 Le asserzioni del ricorrente relative alla carriera della sig.ra Bjerg sarebbero altresì inesatte. La convenuta avrebbe accettato che quest'ultima revocasse le dimissioni che aveva presentato nel 1995, dopo aver accettato un posto presso un organismo danese. Essa sarebbe stata promossa alla funzione D il 18 luglio 1996, con effetto dal 1° aprile 1996, e avrebbe presentato le sue dimissioni l'11 dicembre successivo, dopo aver accettato altri incarichi professionali.

171 Il tentativo del ricorrente di far effettuare un'inchiesta sui risultati degli investimenti obbligazionari della Banca non avrebbe alcun rapporto con l'oggetto della presente causa, che riguarda i rapporti informativi del ricorrente per il 1996 e per il 1997 e la sua mancata promozione.

172 In ogni caso, la convenuta contesta le asserzioni del ricorrente secondo le quali essa avrebbe perseguito interessi in conflitto con quelli dei suoi «azionisti». Prima del 1994, i criteri per la gestione del portafoglio obbligazionario, fissati dal comitato di direzione nel 1983, avrebbero conferito agli operatori un mandato «aperto» diretto a perseguire, secondo le circostanze, l'aumento massimo dei rendimenti pur tenendo conto dei rischi corrispondenti, o la protezione del valore in capitale del portafoglio. All'inizio del 1994 la crisi del mercato dei capitali avrebbe messo in luce l'ambiguità di questi criteri e la necessità di operare una scelta chiara tra l'obiettivo che consiste nel massimizzare il profitto e quello che consiste nel privilegiare la prudenza nelle operazioni. Il comitato di direzione, informato dalla direzione delle Finanze della caduta del valore del mercato del portafoglio obbligazionario, avrebbe esaminato la questione in occasione delle sue riunioni 15 e 22 giugno 1994, e il consiglio d'amministrazione sarebbe stato informato in dettaglio della situazione in occasione della sua seduta 19 luglio 1994. Né il rapporto 14 settembre 1994, compilato dai revisori dei conti alla fine di un controllo contabile interno del settore tesoreria-portafoglio obbligazionario, né quello della società di verifica contabile KPMG avrebbero messo in evidenza fatti illeciti o responsabilità individuali. Il 6 dicembre 1994 il consiglio d'amministrazione avrebbe deciso di privilegiare l'opzione investimento e di procedere alla ristrutturazione del portafoglio, seguendo la proposta del comitato di direzione elaborata in base a conclusioni di un gruppo di lavoro coordinato dalla sig.ra Obolensky. Tale decisione, al pari della rettifica di un importo di EUR 240 milioni del valore contabile del portafoglio obbligazionario in data 31 dicembre 1994, sarebbe stata regolarmente inserita nel rapporto annuale del consiglio d'amministrazione al [consiglio dei governatori] per l'esercizio 1994, con la nota T (citata ai punti 37 e 153 supra). Il consiglio dei governatori sarebbe stato per giunta regolarmente informato della situazione del portafoglio obbligazionario con la comunicazione orale del presidente della Banca, in occasione della riunione 16 giugno 1995, nel corso della quale il rapporto annuale è stato approvato prima di essere pubblicato, ai sensi dell'art. 11, n. 1, dello Statuto della Banca. Peraltro, nei loro rapporti di dicembre 1998 e gennaio 1999, i revisori dei conti interni, incaricati dal presidente della Banca di analizzare le asserzioni contenute nella replica depositata nella causa T-7/98, avrebbero in particolare confermato che tutte le ritenute fiscali riguardanti i riporti in lire italiane erano state incassate dalla Banca. Quanto all'asserita dissimulazione di perdite, per mezzo di riporti di operazioni eseguite alla fine dei trimestri, l'inchiesta avrebbe rivelato il numero estremamente limitato e insignificante di tali riporti. Non ci sarebbero state nemmeno operazioni con un intermediario

determinato a condizioni particolarmente svantaggiose per la Banca. Infine, i revisori dei conti non avrebbero trovato alcun elemento che giustificasse l'affermazione del ricorrente secondo la quale la ristrutturazione del portafoglio obbligazionario sarebbe stata attuata in modo sfavorevole agli interessi della Banca o dei suoi azionisti.

b) Giudizio del Tribunale

173 Occorre definire, in via preliminare, l'ambito giuridico nel quale si inserisce la decisione relativa alle promozioni senza cambiamento di posto di lavoro, al termine della procedura di valutazione annuale, e occorre delimitare la portata del sindacato del giudice su tale decisione. Il Tribunale esaminerà in seguito se nella fattispecie il ricorrente sia stato oggetto di uno scrutinio per merito comparativo imparziale e regolare.

i) Il regime delle promozioni applicabile ai dipendenti della Banca e la portata del sindacato del giudice

174 La convenuta sostiene in sostanza che, poiché i suoi dipendenti non hanno un diritto alla promozione, le decisioni relative alle promozioni non devono essere motivate e il sindacato del giudice può soltanto esercitarsi sul rispetto del procedimento previsto dalla normativa applicabile (v., supra, punti 156, 157 e 164).

175 Tale tesi non può essere accolta. Infatti il regolamento del personale prevede espressamente, all'art. 23, che le promozioni «sono decise in base ai meriti professionali» e istituisce all'articolo 22 una procedura di valutazione annuale le cui modalità sono fissate con una decisione interna. Risulta dai due articoli summenzionati che la Banca è tenuta a procedere ad uno scrutinio per merito comparativo dei candidati alla promozione. Sotto tale aspetto, i dipendenti della Banca sono di conseguenza soggetti ad un regime paragonabile a quello dei dipendenti delle istituzioni comunitarie. L'applicazione della giurisprudenza della Corte e del Tribunale relativa alla promozione dei dipendenti, disciplinata dall'art. 45 dello Statuto, si giustifica quindi pienamente.

- 176 Lo scrutinio per merito comparativo è l'espressione al tempo stesso del principio della parità di trattamento dei dipendenti e del principio delle loro legittime aspettative di carriera (v., per analogia, in particolare la sentenza del Tribunale 18 aprile 1996, causa T-13/95, Kyrpitsis/CES, Racc. PI pagg. I-A-167 e II-503, punto 33). Con l'istituzione di una procedura di promozione basata sui meriti, il regolamento del personale sancisce in tal modo il principio della vocazione dei dipendenti della Banca alla carriera.
- 177 Occorre anzitutto sottolineare che il riconoscimento della vocazione alla carriera dei dipendenti della Banca non conferisce loro un diritto soggettivo alla promozione, anche se essi hanno i requisiti per poter essere promossi (v., per analogia, sentenza della Corte 21 novembre 1989, cause riunite C-41/88 e C-178/88, Becker e Starquit/Parlamento, Racc. pag. I-3807, punto 9, e sentenza del Tribunale 11 giugno 1996, causa T-118/95, Correia/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-283 e II-835, punti 54 e 55).
- 178 Inoltre, poiché l'amministrazione dispone di un'ampia discrezionalità nell'ambito dello scrutinio per merito comparativo dei candidati alla promozione, il sindacato del giudice si limita a tal proposito alla questione se essa si sia mantenuta entro limiti ragionevoli e non abbia usato il suo potere in modo manifestamente errato. Infatti il giudice non può sostituire la sua valutazione delle qualifiche e dei meriti dei candidati a quella dell'autorità competente (v., per analogia, sentenze della Corte 15 marzo 1989, causa 140/87, Bevan/Commissione, Racc. pag. 701, punto 34, e 7 febbraio 1990, causa C-81/88, Müllers/CES, Racc. pag. I-249, punto 32, e sentenza del Tribunale 19 ottobre 1995, causa T-562/93, Obst/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-247 e II-737, punto 44).
- 179 Nel caso di specie spetta di conseguenza al Tribunale verificare se, come sostiene il ricorrente, omettendo di menzionare una proposta di promozione nei suoi rapporti informativi per il 1996 e per il 1997, e astenendosi dal promuoverlo, per tali esercizi di valutazione annuale, la convenuta non abbia oltrepassato i limiti della sua discrezionalità.
- 180 A tal proposito, il Tribunale ritiene opportuno verificare anzitutto se gli atti impugnati siano improntati a parzialità in ragione precisamente delle critiche che il ricorrente avrebbe espresso riguardo alla gestione del portafoglio obbligazionario, prima di esaminare gli altri argomenti dedotti dall'interessato.

ii) Le asserite critiche espresse dal ricorrente e l'asserita parzialità della Banca

181 L'argomentazione del ricorrente, a sostegno delle sue domande di annullamento parziale dei rapporti informativi per il 1996 e per il 1997 e delle decisioni relative alle promozioni per tali esercizi, si basa sostanzialmente sulla tesi secondo la quale egli sarebbe stato vittima di una mancanza di obiettività da parte dei suoi superiori gerarchici, poiché avrebbe denunciato a più riprese errori ed illeciti asseritamente commessi nella gestione del portafoglio obbligazionario.

182 Pertanto occorre esaminare se gli elementi di prova a cui fa riferimento il ricorrente permettano di presumere che egli abbia attirato l'attenzione dei responsabili del portafoglio obbligazionario, del direttore delle Finanze e/o di un membro del comitato di direzione della Banca sugli errori e sugli illeciti asseriti, e che le sue asserite rivelazioni abbiano suscitato l'asserita parzialità dei suoi superiori gerarchici nei suoi confronti.

Le note a cui fa riferimento il ricorrente

183 A tal proposito, il Tribunale constata, in primo luogo, alla luce dei chiarimenti scritti forniti al riguardo dal ricorrente su richiesta del Tribunale, nell'ambito delle misure di organizzazione del procedimento, che le quattro note del ricorrente, sopra menzionate (ai punti 152 e 153), contengono alcune proposte dirette a migliorare la gestione del portafoglio obbligazionario.

184 La nota 3 settembre 1993 relativa alla valutazione del rendimento del portafoglio sottolinea (pag. 2 e ss.), in sostanza, la necessità di definire obiettivi e linee direttrici per la gestione del portafoglio obbligazionario, in modo da massimizzare il rendimento, per un livello di rischi e un livello di liquidità accettabili da parte della Banca. Con essa si segnala parimenti la mancanza di adeguata evoluzione dei risultati del portafoglio.

185 Peraltro, nella sua nota 16 gennaio 1995, summenzionata (punto 38), indirizzata al sig. Peree e che fa seguito alla nota ET/FI/94-1400/EP di quest'ultimo del 16 dicembre 1994, il ricorrente osserva in particolare che il modo in cui i mutui a termine («repo operations»; v., supra, punto 148) erano allora contabilizzati era inadeguato, e osserva

che è d'accordo sulla necessità di trattare siffatte operazioni in modo adeguato (pag. 1). Egli critica altresì l'uso di almeno cinque indici di riferimento (benchmarks) distinti per valutare il rendimento del portafoglio. Nella sua risposta ai quesiti del Tribunale, il ricorrente sostiene che avrebbe in tal modo denunciato la diffusione di informazioni inesatte. Tuttavia, è giocoforza constatare che, in mancanza di elementi più precisi, siffatta denuncia non emerge dal contenuto della nota considerata. Inoltre, talune difficoltà sollevate dalla contabilizzazione dei mutui a termine erano già state sottolineate dal sig. Peree, nella sua nota summenzionata.

186 Quanto alla nota 12 giugno 1995, relativa ad un modello di ottimizzazione del rendimento, essa mirava a determinare, per la lira italiana, la struttura del portafoglio che consentisse di massimizzare il rendimento medio del portafoglio d'investimenti. Il ricorrente era stato incaricato dal sig. de Paula Coelho di tale studio preparatorio per la ristrutturazione del portafoglio, in seguito alla trasformazione del portafoglio obbligazionario in portafoglio d'investimenti e alla diminuzione del suo valore contabile. In tale nota il ricorrente analizza in particolare le perdite, in termini di rendimento, che risulterebbero da una ristrutturazione secondo modalità che privilegiano l'aumento del valore in capitale del portafoglio, per quello che riguarda la lira italiana. Tale nota racchiude taluni suggerimenti tecnici del ricorrente che si discostano dalla scelta della convenuta di privilegiare l'aumento del valore contabile del portafoglio come emerge in particolare dal suo rapporto annuale per il 1994 (v., supra, punto 37). Indipendentemente dal loro valore, che non spetta al Tribunale valutare, siffatte proposte, espresse in uno studio preparatorio effettuato su richiesta del vicecapodivisione, si inserivano nel normale ambito di una cooperazione leale e costruttiva, la quale implica la possibilità di esprimere in modo argomentato e misurato posizioni divergenti, all'interno di un servizio.

187 Infine, la nota del ricorrente 2 giugno 1997, relativa al suo rapporto informativo per il 1996 e per gli anni precedenti, mira a fare il punto, con il nuovo direttore generale delle Finanze, il sig. Karsenti, sul contributo dell'interessato all'attività dell'unità Gestione delle liquidità obbligazionarie, in seguito al suo disaccordo sul suo rapporto informativo per il 1996. Essa non ha come finalità di informare il sig. Karsenti di eventuali errori di gestione attuali, per porvi rimedio. Essa si limita ad informarlo di asseriti errori o illeciti di gestione che risalgono al 1994 e di suggerimenti precisi che il ricorrente avrebbe fatto all'epoca e che, se fossero stati seguiti, avrebbero permesso di ottenere benefici maggiori. L'interessato vi descrive parimenti l'attività che ha svolto nel 1994 per quanto riguarda la valutazione dei risultati del portafoglio. Siffatta nota permette di dimostrare che egli ha formulato vivaci critiche, nel 1997, riguardo alla passata gestione del portafoglio obbligazionario.

188 In tale contesto è giocoforza constatare che, in mancanza di ulteriori indizi, le proposte o le critiche espresse nelle quattro note sopra esaminate non permettono di dimostrare sufficientemente che esse sono state percepite dai suoi scrutinatori, in occasione degli esercizi di valutazione di cui trattasi, e dal direttore delle finanze, come una contestazione delle loro decisioni, e che esse hanno comportato misure di ritorsione nei suoi confronti. Orbene, pur non potendosi escludere che divergenze come quelle cui il ricorrente fa riferimento possano creare una certa irritazione in un superiore gerarchico, siffatta eventualità non implica, in quanto tale, che quest'ultimo non sia più in grado di valutare obiettivamente i meriti del dipendente interessato (v. sentenza del Tribunale 25 febbraio 1992, causa T-11/91, Schloh/Consiglio, Racc. pag. II-203, punto 53).

Le critiche verbali asseritamente espresse dal ricorrente

189 In secondo luogo, le affermazioni del ricorrente relative alle asserite critiche che avrebbe formulato verbalmente, in occasione delle riunioni, nel 1994, con membri del dipartimento Tesoreria e della divisione Studi finanziari, o presso il direttore generale degli Affari giuridici (v., supra, punto 152), per quanto riguarda i mutui a termine come erano allora praticati, non vengono sostenute da alcun elemento di prova. Orbene, la convenuta contesta, dopo aver consultato gli interessati su richiesta del Tribunale, tutte le asserzioni del ricorrente, nella sua risposta scritta ai quesiti scritti del Tribunale. A tal proposito, il direttore generale degli Affari giuridici dell'epoca, il sig. Eynard, dichiara sul suo onore di non aver mai avuto colloqui con il ricorrente sui mutui a termine e di non aver mai affrontato la questione con il vicepresidente Ponzellini. Quest'ultimo afferma che non ha mai sentito parlare di tale colloquio e che il ricorrente non lo ha mai informato delle sue critiche riguardanti tali mutui. Quanto ai sigg. Winand, Bast, de Paula Coelho, Steinherr e Peree, essi non ricordano di aver partecipato a riunioni nel 1994 durante le quali il ricorrente avrebbe criticato mutui a termine.

Gli altri elementi del fascicolo

190 In terzo luogo, l'esame del fascicolo fa emergere per contro che il ricorrente si è trovato più volte in disaccordo con i suoi superiori gerarchici sia sul metodo di valutazione del portafoglio che sulla sua gestione. Egli, in una nota 5 giugno 1994 con la quale contesta il suo rapporto informativo del 1993 (v., supra, punto 32), ha sottolineato le sue divergenze di punti di vista con il suo scrutinatore, il sig. Gilibert, per quanto riguarda in particolare la valutazione del rendimento del portafoglio obbligazionario. Anche se non è escluso che, in occasione di tale esercizio di valutazione annuale, il ricorrente, che aveva ottenuto soltanto il voto globale C (v., supra, punto 31), avesse subito le

conseguenze delle critiche che egli aveva formulato precedentemente (v., supra, punto 184), va dichiarato che tale rapporto informativo non è stato tempestivamente oggetto di un ricorso.

191 Inoltre, nel suo rapporto informativo per il 1994, scrutinato il 9 giugno 1995 dal sig. Karsenti, il ricorrente ha osservato che i suoi consigli riguardanti la gestione di tale portafoglio non erano stati seguiti, a danno della Banca. Nel suo rapporto informativo per il 1995, il direttore della tesoreria, il sig. Winand, ha confermato che, da quando il ricorrente aveva preso servizio presso la divisione Portafoglio obbligazionario, in data 15 dicembre 1993, egli aveva effettuato diversi buoni suggerimenti e raccomandazioni che, considerata l'instabilità dei mercati nel 1994 e le difficoltà incontrate dalla divisione del portafoglio nel 1995, non avevano sempre ricevuto un'accoglienza favorevole da parte del suo ex superiore gerarchico, il sig. Bast (v., supra, punti 43 e 45).

192 Emerge da quest'ultima osservazione che, sebbene il ricorrente sia stato effettivamente in disaccordo con il sig. Bast sulla gestione del portafoglio obbligazionario, il carattere positivo di talune delle sue proposte è stato in definitiva riconosciuto dal direttore della tesoreria, il sig. Winand. In mancanza di indicazioni in senso contrario, tali elementi tendono in tal modo a dimostrare il fatto che non vi era un atteggiamento negativo degli altri superiori gerarchici nei confronti del ricorrente, per il solo motivo che egli si sarebbe trovato in disaccordo con il sig. Gilibert e, successivamente, dopo il suo trasferimento al dipartimento Tesoreria della direzione generale delle finanze, avvenuto il 15 dicembre 1993, con il sig. Bast, a quel tempo capo della divisione Portafoglio obbligazionario. Orbene, va sottolineato che i rapporti informativi controversi del ricorrente non sono stati redatti da tali ex superiori gerarchici. Il rapporto informativo per il 1996 infatti è stato redatto dal sig. Winand (in qualità di scrutatore) e dal sig. Karsenti (in qualità di direttore delle finanze). Quanto al rapporto informativo per il 1997, esso è stato redatto dal sig. Ranaivoson (in qualità di scrutatore), dalla sig.ra Peshkoff (in qualità di nuova direttrice della Tesoreria) e dal sig. Karsenti.

193 Di conseguenza, benché gli elementi esaminati consentano di stabilire l'esistenza di divergenze di punti di vista rilevanti tra il ricorrente e taluni dei suoi superiori gerarchici, tuttavia non è possibile dedurre che tali divergenze abbiano potuto comportare, come sostiene il ricorrente, una mancanza di obiettività nei suoi confronti in occasione dell'adozione degli atti controversi.

L'asserita strategia di ostruzionismo della convenuta in occasione delle procedure di conciliazione

- ¹⁹⁴ Infine, neanche lo svolgimento delle procedure di conciliazione, a cui fa riferimento il ricorrente (v., supra, punto 144) permette di presumere una mancanza di obiettività da parte della convenuta. Poiché la procedura di conciliazione costituisce una procedura amichevole, i termini previsti dall'art. 41 del regolamento del personale possono essere prorogati di comune accordo tra le parti. Nel caso di specie, poiché il ricorrente ha accettato la prosecuzione della procedura di conciliazione relativa al suo rapporto informativo per il 1996 (v., supra, punto 53), malgrado l'asserito superamento di tali termini, tale superamento non può viziare il regolare svolgimento della procedura considerata. Inoltre, il ricorrente non deduce alcun argomento che permetta di presumere che l'asserito ritardo fosse imputabile alla parzialità della convenuta. Quanto alla procedura di conciliazione relativa al rapporto informativo per il 1997, emerge dalla nota della Banca indirizzata al ricorrente, datata 13 ottobre 1998, che, contrariamente alle asserzioni di quest'ultimo (v., supra, punto 144), la Banca gli ha proposto di designare un nuovo rappresentante per rappresentarla, in seguito alla rinuncia del sig. Eynard (v., supra, punto 60). Peraltro, il fatto che la mancata costituzione della commissione di conciliazione sia in gran parte imputabile a tale rinuncia non permette tuttavia, in mancanza di altri indizi, di mettere in dubbio l'imparzialità degli scrutinatori del ricorrente.
- ¹⁹⁵ Ne consegue che il ricorrente non ha dedotto indizi precisi e concordanti che permettano di presumere che l'omissione dei suoi superiori gerarchici di proporre la sua promozione, per gli esercizi 1996 e 1997, si spieghi in realtà con una parzialità connessa al fatto che egli avrebbe denunciato talune prassi o talune disfunzioni. I suoi argomenti relativi ad asseriti errori o illeciti di gestione sono di conseguenza irrilevanti nel caso di specie.
- iii) Lo scrutinio per merito comparativo del ricorrente
- ¹⁹⁶ Di conseguenza occorre verificare, alla luce degli altri argomenti dedotti dal ricorrente, se la Banca abbia ommesso di promuoverlo, alla fine dell'esercizio di valutazione annuale per il 1996 e, successivamente, di quello per il 1997, in seguito ad un regolare scrutinio per merito comparativo.

197 A tal fine, occorre individuare anzitutto i motivi della mancata proposta di promozione del ricorrente, come emergono in particolare dalle osservazioni dei suoi superiori gerarchici nei rapporti di valutazione controversi, o dalle loro dichiarazioni in occasione della riunione del comitato d'appello, che chiariscono o completano la motivazione degli atti impugnati.

Il rapporto informativo per il 1996

198 Nel rapporto informativo per il 1996, lo scrutinatore, il sig. Winand, dichiara, in sostanza, rispondendo alla richiesta di promozione formulata dal ricorrente in tale rapporto, che la sala mercati offre poche possibilità di promozione. Egli fa presente che, per essere promosso, il ricorrente dovrebbe lasciare l'unità Gestione delle liquidità obbligatorie (v., supra, punto 48). Nel suo controricorso, la Banca ha sostenuto che la rilevante riduzione e/o la modifica dei compiti di gestione affidati a tale unità, nel 1995, a causa dell'interruzione delle operazioni sul mercato obbligazionario, spiegherebbero tali commenti da parte del sig. Winand.

199 Quanto al direttore delle finanze, il sig. Karsenti, competente a presentare le proposte di promozione al comitato di direzione (v., supra, punto 15), egli ha motivato la mancata promozione del ricorrente con il criterio relativo ai risultati del servizio, in occasione della riunione del comitato d'appello (v., supra, punto 52). Pur osservando che il ricorrente era un «elemento chiave» dell'unità Gestione di liquidità obbligatorie «le cui procedure e missioni [erano] ormai ben stabilite» e che il «suo rendimento» era apprezzato, il che sarebbe riflesso dal voto globale B, egli ha precisato che non poteva «in alcun modo impegnarsi sulla promozione dell'interessato a breve o medio termine».

200 Alla luce dei chiarimenti forniti dalla convenuta nei suoi atti e nel corso dell'udienza, in risposta ad alcuni quesiti del Tribunale (v., supra, punti 158-163), emerge chiaramente dai motivi già citati, dedotti dai sigg. Winand e Karsenti, che il ricorrente non è stato oggetto di una proposta di promozione per l'esercizio 1996, per la riduzione dei compiti connessi alla gestione di tale portafoglio, dopo la sua trasformazione in portafoglio d'investimento, in seguito ai risultati negativi ottenuti dalla divisione Portafoglio obbligazionario nel 1994. Pertanto in applicazione di una combinazione dei criteri relativi, da un lato, ai risultati del servizio e, dall'altro, alla natura dei compiti effettuati il ricorrente in qualità di dipendente della summenzionata divisione (divenuta nel frattempo unità Gestione delle liquidità obbligatorie), non è stato oggetto di una

proposta di promozione, nell'ambito della ripartizione, tra le diverse direzioni e servizi della direzione delle Finanze, dei crediti globali concessi a tale direzione per la promozione ai sensi dell'esercizio 1996.

- 201 Ne consegue che, contrariamente alle asserzioni del ricorrente, i motivi di tale mancata proposta di promozione nei suoi confronti, esposti dal suo scrutatore, nel suo rapporto informativo per il 1996, e dal direttore delle Finanze, in occasione della riunione del comitato d'appello, sono nella fattispecie perfettamente coerenti. Infatti, la diminuzione delle responsabilità in seno all'unità di cui trattasi, all'origine delle possibilità ridotte di promozione espone dal sig. Winand, derivava dalla modifica della politica di gestione del portafoglio decisa in seguito a perdite subite dal portafoglio obbligazionario nel 1994.
- 202 Occorre a tale punto verificare se l'applicazione concreta di tali criteri, nel caso di specie, fosse compatibile con la regola della promozione secondo il merito, stabilita dall'art. 23 del regolamento del personale.
- 203 A tal proposito, va sottolineato che, sebbene i risultati del servizio possano rappresentare, in qualche caso, un elemento di valutazione delle prestazioni fornite, tali risultati devono essere presi in considerazione in modo proporzionato, tenendo conto del contributo individuale di ciascun dipendente.
- 204 Nel caso di specie emerge in particolare dalle osservazioni del sig. Winand, nel rapporto informativo del ricorrente per il 1995 (v., supra, punto 191), che quest'ultimo si era dissociato dalla gestione tenuta dai responsabili del portafoglio, apparentemente all'origine delle perdite subite nel 1994. Inoltre, emerge dal suo rapporto informativo per il 1996 che il ricorrente, che, durante la seconda metà di tale esercizio, aveva assunto la responsabilità diretta del portafoglio di copertura sotto il controllo del direttore della Tesoreria, ha raggiunto gli obiettivi di copertura e d'investimento (v., supra, punto 47). Di conseguenza, un diniego di promozione basato sul solo criterio relativo ai risultati del servizio sarebbe incompatibile con il principio della promozione secondo i meriti.

205 Tuttavia, occorre ricordare che il criterio dei risultati del servizio è stato soltanto applicato, nel caso di specie, in relazione con il criterio relativo alla natura delle responsabilità assunte dall'interessato nel suo posto di lavoro, come è già stato rilevato (v., supra, punti 200 e 201). Orbene, quest'ultimo criterio è strettamente connesso a quello dei meriti. Infatti, lo scrutinio per merito comparativo dei dipendenti che occupano una data funzione implica necessariamente il fatto di prendere in considerazione la natura e l'estensione dei loro compiti e delle loro rispettive responsabilità.

206 Per quanto riguarda in particolare la promozione dalla funzione E alla funzione D, nella comunicazione al personale 3 marzo 1992 relativa alla nuova procedura di valutazione e alle sue implicazioni, che conferma una comunicazione al personale del presidente della Banca, si precisa peraltro a tal proposito che lo scrutinio per merito comparativo di un dipendente, ai fini della promozione, va effettuato tenendo conto in particolare delle responsabilità che egli ha assunto nel suo posto di lavoro, in quanto la grande somiglianza dei compiti eseguiti dai dipendenti che esercitano le funzioni E e D richiede una grande flessibilità (v., supra, punto 15).

207 Nel caso di specie, il ricorrente ha assunto la responsabilità diretta della gestione del portafoglio di copertura, dopo che il capodivisione aveva lasciato l'ufficio e in seguito alla vacanza del posto di vice capodivisione, nella seconda metà dell'anno 1996, come è già stato ricordato (v., supra, punti 42 e 204). A tal proposito, lo scrutatore, sig. Winand, ha ritenuto, in sostanza, che l'interessato avesse soddisfatto convenientemente ed efficacemente tali compiti nel rispetto delle direttive ricevute. Va tuttavia sottolineato che il ricorrente non ha negato il fatto che la trasformazione del portafoglio obbligazionario in portafoglio d'investimento avesse comportato una riduzione dei compiti di gestione. La convenuta ha potuto legittimamente prendere in considerazione tale circostanza, nell'ambito dello scrutinio per merito comparativo per la promozione, come essa ha sottolineato in udienza (v., supra, punti 160, 161 e 163).

208 Inoltre, il sig. Winand ha osservato, nel rapporto informativo, che le attuali responsabilità del ricorrente necessitavano uno sforzo ulteriore di comunicazione con i suoi colleghi nella sala mercati e in occasione delle riunioni, e l'ha spronato ad essere più «pro-attivo». È opportuno sottolineare che tali ultime osservazioni devono essere interpretate alla luce della modifica del contesto nel quale il ricorrente ha esercitato le sue funzioni nel 1996, per la prima volta sotto la responsabilità diretta del direttore della

Tesoreria, dopo che il capodivisione e il vice capodivisione avevano lasciato l'ufficio (v., supra, punto 42). In tal modo il ricorrente aveva la possibilità di mostrare, con un comportamento più pro-attivo, che era capace di esercitare le funzioni di responsabile dell'unità Gestione delle liquidità obbligazionarie. Ciò premesso, le precitate osservazioni del sig. Winand non possono essere interpretate nel senso che esse mettano in evidenza talune insufficienze del ricorrente in materia di comunicazione, atte a giustificare la sua mancata promozione alla funzione D. Le asserzioni della convenuta, nella fase del presente procedimento giudiziario, relative a siffatte insufficienze (v., supra, punto 166) sono peraltro altamente improbabili visto, in particolare, l'insieme dei rapporti precedenti, a cui fa riferimento il ricorrente (v., supra, punto 143). In particolare, dalle osservazioni del sig. Winand nel rapporto informativo del ricorrente per il 1995, emerge che le difficoltà di rapporti di quest'ultimo con il suo ex capodivisione, il sig. Bast, si spiegavano in realtà con le critiche – attraverso varie proposte di cui il direttore della Tesoreria ha riconosciuto successivamente la fondatezza – relative alla gestione del portafoglio obbligazionario, come era allora tenuta sotto la responsabilità del sig. Bast (v., supra, punto 191). Di conseguenza, la citata osservazione del sig. Winand, nel rapporto informativo per il 1996, riguardante la necessità, rispetto alle «responsabilità attuali» del ricorrente, di un ulteriore sforzo di comunicazione e di un atteggiamento più «pro-attivo», va inserita nella prospettiva di un'eventuale copertura del posto di responsabile della nuova unità Gestione del portafoglio obbligazionario, dopo che il capodivisione e il vice capodivisione avevano lasciato l'ufficio (v., supra, punto 42). L'esercizio di tale responsabilità avrebbe richiesto più iniziative e prontezza di spirito. A tal proposito va sottolineato che, dopo la soppressione dei posti di capodivisione e di vice capodivisione, la responsabilità dell'unità è stata affidata nel 1997 a un candidato esterno, vale a dire il sig. Ranaivoson, nominato alla funzione D. Tale nomina non è stata contestata dal ricorrente.

²⁰⁹ Peraltro, è giocoforza constatare che soltanto un dipendente della direzione delle Finanze, il sig. Godard, è stato promosso dalla funzione E alla funzione D, per l'esercizio di valutazione annuale del 1996. Come sostenuto dalla convenuta, tale dipendente, che non apparteneva all'unità Gestione delle liquidità obbligazionarie, aveva sempre ottenuto il voto globale B nei suoi precedenti rapporti informativi. Per contro, il ricorrente aveva ottenuto soltanto il voto C nel suo rapporto informativo per il 1993, che non ha contestato in tempo utile (v., supra, punto 190).

- 210 A tal proposito, non si basa su alcun elemento di prova la tesi del ricorrente, che sembra suggerire (v., supra, punto 155) che la promozione del sig. Godard era stata influenzata da una certa compiacenza del controllore rispetto al direttore delle finanze, resa possibile da un'asserita violazione del principio della separazione delle funzioni di controllore e di controllato.
- 211 Per tali motivi non si deve considerare che la convenuta abbia commesso un errore manifesto di valutazione in occasione del suo scrutinio per merito comparativo, o violato il principio della parità di trattamento, omettendo di menzionare una proposta di promozione nel rapporto informativo del ricorrente, e successivamente tralasciando di promuoverlo.
- 212 Ne consegue che va respinta la domanda di annullamento parziale del rapporto informativo del ricorrente per il 1996 e della decisione relativa alle promozioni per tale esercizio.

Il rapporto informativo per il 1997

- 213 Per quanto riguarda l'esercizio di valutazione annuale per il 1997, emerge dal rapporto informativo del ricorrente che quest'ultimo ha essenzialmente continuato ad esercitare le stesse responsabilità dell'anno precedente. Secondo le osservazioni dello scrutatore, il sig. Ranaivoson, nonché della direttrice della Tesoreria, la sig.ra Peshkoff, corroborate da quelle formulate dal ricorrente, nello stesso rapporto, talune categorie di operazioni sono state tuttavia interrotte temporaneamente, in particolare in attesa dell'attuazione di procedure più chiare, in seguito a una relazione di verifica contabile esterna (v., supra, punto 55).
- 214 Peraltro, sia lo scrutatore sia la direttrice della Tesoreria sottolineano in sostanza il lavoro serio ed efficace effettuato dal ricorrente, che ha raggiunto gli obiettivi che gli erano stati assegnati per il 1997. Inoltre, la direttrice della Tesoreria dichiara che egli ha dato prova di spirito di collaborazione.

- 215 Inoltre, rispondendo alle preoccupazioni espresse dal ricorrente, nel suo rapporto informativo per il 1997, per quanto riguarda lo sviluppo della sua carriera, in particolare in seguito alla sua domanda di ricorso al comitato d'appello, relativa a al suo rapporto informativo per il 1996, lo scrutatore osserva che, salvo una eventuale modifica dell'organizzazione del dipartimento della Tesoreria, il ricorrente «eserciterà responsabilità crescenti» in ragione: 1) di un atteso sviluppo rapido delle attività di gestione del portafoglio e 2) delle esigenze ineluttabili di competenze tecniche accresciute in quanto egli è «uno dei migliori esperti della sala» mercati.
- 216 Quanto al direttore delle finanze, il sig. Karsenti, egli stabilisce, nel rapporto informativo per il 1997, una distinzione tra il giudizio propriamente detto, che si riferisce soltanto alle prestazioni professionali del ricorrente, e le conseguenze dell'asserita violazione, da parte di quest'ultimo, del suo obbligo di lealtà, in quanto egli avrebbe prodotto documenti riservati e cercato di screditare diversi funzionari della Banca nonché la sua direzione, nell'ambito del ricorso proposto nella causa T-7/98, il che avrebbe alterato il rapporto di reciproca fiducia e avrebbe compromesso lo sviluppo della sua carriera all'interno della direzione delle Finanze. Inoltre, emerge dalle dichiarazioni del sig. Karsenti, riprodotte nel verbale della riunione del comitato d'appello, che egli non ha proposto la promozione del ricorrente basandosi, da un lato, su uno scrutinio per merito comparativo e, dall'altro, sul fatto che l'interessato non avrebbe soddisfatto tutti i criteri necessari ad essere promosso, come sono definiti nelle comunicazioni al personale relative all'esercizio di valutazione. Peraltro, egli ha insistito, in occasione di tale riunione, sul carattere «delicato» del posto occupato dal ricorrente, che gli avrebbe imposto di agire in qualsiasi circostanza nell'interesse della Banca, astenendosi in particolare dal diffondere all'esterno documenti destinati soltanto ad uso interno, «indipendentemente dal fatto che siano o meno qualificati come riservati» (v., supra, punti 56 e 58).
- 217 L'esame delle precitate osservazioni del sig. Karsenti, sia nel rapporto informativo per il 1997, sia in occasione della riunione del comitato d'appello riguardo a tale rapporto, in relazione con le summenzionate valutazioni espresse dallo scrutatore del ricorrente e dalla direttrice della Tesoreria, e con i chiarimenti forniti dalla convenuta in occasione dell'udienza (v., supra, punti 160 e 161), evidenzia che la mancata proposta di promozione del ricorrente era stata motivata, da un lato, con la riduzione dei compiti all'interno dell'unità Gestione delle liquidità obbligazionarie, nonché con il fatto che il responsabile di tale unità occupava la funzione D, e, dall'altro, con la produzione dinanzi al Tribunale di documenti interni della Banca, in allegato al ricorso depositato dal ricorrente nella causa T-7/98.

– Sulla struttura e sui compiti dell'unità Gestione delle liquidità obbligazionarie

218 A tal proposito, il mero fatto che il responsabile dell'unità interessata occupasse la funzione D, come ha sostenuto la convenuta in udienza (v., supra, punto 160), non era sufficiente a giustificare la mancata promozione di un dipendente di tale unità alla funzione D, poiché tale funzione figura tra le funzioni di concetto e non corrisponde quindi formalmente a una funzione di gestione. Per contro, l'ambito più limitato delle responsabilità assegnate all'unità, e di conseguenza al ricorrente, nel corso dell'esercizio considerato, in particolare in seguito all'interruzione di talune operazioni (v., supra, punto 213), poteva rappresentare un elemento di valutazione nell'ambito dello scrutinio per merito comparativo, com'è già stato rilevato (v., supra, punti 205 e 206).

– Sulla produzione asseritamente irregolare di documenti interni della convenuta

219 Occorre sottolineare che la presentazione di un ricorso dinanzi al Tribunale non può in alcun caso giustificare un diniego di promozione. Inoltre, una decisione che ometta di promuovere il dipendente interessato poiché egli ha prodotto documenti interni della Banca, a sostegno dei suoi motivi e argomenti, è in via di principio incompatibile con il diritto ad un ricorso effettivo.

220 Tuttavia, la produzione senza autorizzazione di documenti riservati che appartengono alla Banca e acquisiti irregolarmente dal dipendente interessato può presentare carattere d'illiceità e, per tale motivo, può essere presa legittimamente in considerazione dall'autorità competente per escludere, eventualmente, la candidatura dell'interessato alla promozione, indipendentemente dalla questione se tali documenti saranno considerati dal Tribunale indispensabili per la soluzione della controversia in esame e per questo mantenuti nel fascicolo, fatta salva la tutela della riservatezza (v., supra, punti 332 e ss.).

221 Per quanto riguarda i criteri di valutazione della regolarità dell'acquisizione della prova, il Tribunale ha statuito, nella sua sentenza 29 febbraio 1996, causa T-280/94, Lopez/Corte di giustizia, Racc. PI pagg. I-A-77 e II-239, punti 57 e 59, che «un dipendente che lavora nell'ambito dell'istituzione non è autorizzato a consultare i fascicoli delle cause pendenti, salvo nei casi in cui tale consultazione è in relazione con i compiti specifici che gli sono affidati». In tale prospettiva, occorre esaminare la regolarità dell'acquisizione di un documento da parte di un funzionario o di un

dipendente dell'istituzione in relazione con il grado di riservatezza di tale documento. In particolare, un documento riservato, la cui diffusione è limitata, in linea di principio è accessibile solo ai dipendenti ai quali tale documento è stato trasmesso nell'ambito dell'esercizio delle loro funzioni.

- 222 A tal proposito occorre rammentare che, secondo la giurisprudenza, taluni documenti esigono una particolare tutela, per la loro natura o per il loro contenuto. È questo il caso in particolare di taluni documenti interni o di corrispondenza la cui riservatezza deve essere garantita per non danneggiare il buon funzionamento dell'istituzione di cui trattasi (v., ad esempio, l'ordinanza della Corte 10 marzo 1966, causa 28/65, Fonzi/Commissione, Racc. pag. 687, in particolare pag. 688, che ha disposto il ritiro dal fascicolo di un documento per tutelare il segreto delle delibere della Commissione, e l'ordinanza del Tribunale 19 giugno 1996, causa T-134/94, NMH Stahlwerke e a./Commissione, Racc. pag. II-537, punto 73).
- 223 L'onere della prova della regolarità dell'acquisizione di un documento grava sulla parte che l'ha prodotto [sentenza Lopez/Corte di giustizia, citata, al punto 221 supra, punto 58; ordinanza del Tribunale 13 novembre 1990, causa T-16/89, Herkenrath e a./Commissione, non pubblicata nella Raccolta, punto 5; ordinanze della Corte 19 marzo 1985, causa 232/84, non pubblicata nella Raccolta, punto 8, nell'ambito di una domanda pregiudiziale, e 15 ottobre 1986, causa 31/86, Levantina Agricola Industrial SA (L.A.I.S.A.)/Consiglio, non pubblicata nella Raccolta, punto 5].
- 224 Nel caso di specie, la convenuta ha precisato nel corso dell'udienza, in risposta ad un quesito del Tribunale, che il ricorrente, a suo avviso, aveva acquisito irregolarmente i seguenti quattro documenti: una nota inserita nel fascicolo dei sigg. Bresson e Sandher, datata 21 settembre 1994, recante il titolo «Disbursement to Great Belt», una lettera 10 ottobre 1994 del sig. Page, membro del consiglio d'amministrazione, indirizzata al sig. Unwin, presidente della Banca, riguardante le perdite subite nel 1994 dal portafoglio obbligazionario, una nota 8 novembre 1994 della sig.ra Obolensky, vicepresidente del comitato di direzione, inviata ai sigg. Marchat e Winand, che occupavano in quel momento rispettivamente le funzioni di direttore delle Finanze e di direttore della Tesoreria, riguardante i lavori del comitato del portafoglio, nonché una lettera 7 novembre 1994, inviata dal sig. Brück, vicepresidente della Banca, ai membri del comitato di direzione, e con la quale si proponeva di sottoporre la gestione del portafoglio ad un'inchiesta condotta dall'esterno.

- 225 Il ricorrente ha sostenuto, in udienza, che tali documenti riguardavano tutti l'attività di gestione del portafoglio obbligazionario, e pertanto facevano riferimento direttamente ai compiti specifici a lui affidati. Sarebbe esistito un elenco per la circolazione di taluni documenti. In pratica, il capodivisione avrebbe messo i documenti di cui trattasi nella fattispecie a disposizione dei dipendenti della divisione, in un armadio della sala mercati contenente i diversi fascicoli.
- 226 A tal proposito è sufficiente constatare che tre di tali documenti, che provenivano nella fattispecie dalla sig.ra Obolensky e dai sigg. Page e Brück, erano lettere provenienti da membri degli organi direttivi della Banca o scambiate fra di loro. Per la loro natura e per il loro contenuto esse presentavano un carattere strettamente riservato. Inoltre, nessun elemento consente di supporre che fossero destinate ad essere diffuse presso dipendenti della divisione Portafoglio obbligazionario. In particolare, il ricorrente non ha sostenuto, nell'ambito dei chiarimenti che ha fornito a tal proposito all'udienza, che tali lettere figurassero, ad esempio, in un elenco di circolazione di documenti ai quali egli avrebbe avuto di regola accesso.
- 227 Di conseguenza, il mero fatto che documenti siffatti si trovino in archivi ai quali il ricorrente aveva liberamente accesso non dimostra per questo che egli fosse autorizzato a consultarli e, a fortiori, ad appropriarseli per fini diversi da quelli direttamente collegati all'esercizio dei suoi compiti specifici (v., in tal senso, sentenza Lopez/Corte di giustizia, citata al punto 221 supra).
- 228 Nel caso di specie, il ricorrente, qualora avesse ritenuto che i documenti di cui trattasi consentissero di comprovare i suoi motivi ed argomenti, era tenuto a chiedere al Tribunale di ordinarne la produzione.
- 229 Ne consegue che la convenuta non ha travalicato i limiti della sua discrezionalità omettendo di menzionare una proposta di promozione nel rapporto informativo del ricorrente e astenendosi dal promuoverlo per l'esercizio 1997, poiché, da un lato, la natura dei compiti che gli erano stati affidati non giustificava una promozione e, dall'altro, egli aveva acquisito irregolarmente taluni documenti interni che presentavano, per loro natura, natura strettamente riservata.

- 230 Inoltre, la tesi del ricorrente secondo la quale tali omissioni della convenuta presenterebbero un carattere discriminatorio non è provata.
- 231 I motivi relativi alla violazione dell'art. 23 del regolamento del personale e del principio di parità di trattamento devono di conseguenza essere disattesi.

2. Sul motivo relativo allo sviamento di potere

- 232 Il ricorrente afferma in sostanza che, nell'ambito della procedura di promozione per il 1996, la Banca ha cercato di sanzionare i risultati negativi del portafoglio obbligazionario, dal 1992 al 1994, invece di procedere ad uno scrutinio per merito comparativo.
- 233 La convenuta contesta tale tesi.
- 234 A tal proposito è sufficiente rammentare che il criterio dei risultati del servizio, nella fattispecie, è stato applicato soltanto in combinazione con quello della natura delle responsabilità assunte dal ricorrente, nell'ambito di uno scrutinio per merito comparativo dei candidati alla promozione, com'è già stato rilevato (v., supra, punti 202 e ss.).
- 235 Ne consegue che la mancata promozione del ricorrente nell'ambito degli esercizi di valutazione annuale per il 1996 e per il 1997 non è diretta a sanzionare i risultati asseritamente negativi del portafoglio obbligazionario dal 1992 al 1994. Il motivo relativo allo sviamento di potere va quindi dichiarato infondato.
- 236 Per tutti questi motivi, non possono essere accolte le domande di annullamento parziale dei rapporti informativi del ricorrente per il 1996 e per il 1997, e delle decisioni relative alle promozioni per tali esercizi.

B – Sulle domande dirette alla declaratoria della nullità della dichiarazione di dimissioni del ricorrente e all'annullamento del suo asserito licenziamento

1. Argomenti delle parti

237 Il ricorrente ritiene di esser stato vittima di molestie psicologiche («mobbing»), in seguito alla sua denuncia della gestione negativa del portafoglio obbligazionario. Per emarginarlo sarebbero state prese misure di ritorsione nei suoi confronti a partire dal 1993. Nel 1994 egli sarebbe stato informato soltanto da un collega, il sig. Peree, che gli era stata revocata la funzione di coordinatore del gruppo di lavoro incaricato di sviluppare un sistema di valutazione dei rendimenti del portafoglio obbligazionario (messaggio di posta elettronica 21 giugno 1994).

238 Nel 1995 il ricorrente sarebbe stato privato improvvisamente del suo computer, che sarebbe stato sostituito, senza che egli avesse la possibilità di salvare il lavoro memorizzato sul disco rigido. A tal proposito, in udienza, egli ha contestato il chiarimento relativo alla contaminazione per mezzo di un virus informatico, fornito dalla convenuta. In ogni caso, il contenuto del disco rigido avrebbe potuto essere salvato e il ricorrente avrebbe dovuto essere consultato sulla procedura da seguire.

239 Egli sarebbe stato parimenti tenuto in uno stato di frustrazione per alcuni anni, poiché le sue proposte relative alla gestione del portafoglio obbligazionario sarebbero state ignorate sia dal sig. Winand che dal sig. Karsenti. Quest'ultimo avrebbe omesso in particolare di prendere in considerazione le proposte riguardanti la gestione del portafoglio di copertura contenute nella nota del ricorrente 20 gennaio 1997.

240 Per di più, diversi colleghi sarebbero stati invitati o autorizzati ad adottare un comportamento vessatorio nei confronti del ricorrente. Così, in occasione della prima operazione che egli avrebbe realizzato da solo, nel giugno 1996, egli avrebbe subito critiche da parte della sig.ra Duarte, pur se tale operazione era stata realizzata per superare difficoltà oggettive e aveva permesso alla Banca di realizzare un beneficio. Le critiche formulate nella nota 25 giugno 1996 dalla sig.ra Duarte, che peraltro non avrebbe avuto le conoscenze tecniche per valutare l'operazione, avrebbero ricevuto il sostegno di un collega del dipartimento della contabilità e sarebbero state ufficializzate nel rendiconto della riunione del comitato del portafoglio, su richiesta del sig. Karsenti.

- 241 Inoltre, in seguito alla presentazione del suo ricorso nella causa T-7/98, il ricorrente sarebbe stato oggetto di pressioni psicologiche per tutto l'anno 1998. Nel mese di maggio 1998, il suo capo unità, il sig. Ranaivoson, l'avrebbe in tal modo minacciato di un trasferimento alla divisione del protocollo se non avesse rinunciato al summenzionato ricorso. La Banca gli avrebbe lasciato la scelta fra restare al suo servizio, pur essendone emarginato, o presentare le dimissioni. Essa l'avrebbe informato che non avrebbe trovato lavoro in nessun'altra Banca e che essa avrebbe ostacolato la sua ricerca d'impiego con tutti i mezzi.
- 242 Inoltre, diversi dipendenti della Banca avrebbero qualificato come psicotico il ricorrente, sia nell'ambito professionale sia all'esterno. In particolare, il legale difensore della Banca avrebbe riprodotto, nel suo controricorso depositato nella causa T-7/98, le affermazioni calunniose del membro della commissione di conciliazione designato dalla Banca, il sig. Jacob, in occasione della riunione di tale commissione nel dicembre 1997, secondo le quali egli avrebbe dato prova di una «vera e propria mania di persecuzione». Peraltro il ricorrente avrebbe presentato una denuncia contro gli autori di tali affermazioni dinanzi al giudice penale lussemburghese, il quale si sarebbe dichiarato incompetente, in forza dell'art. 12 del protocollo sui privilegi e sulle immunità delle Comunità europee.
- 243 Infine, il ricorrente sarebbe stato privato di qualsiasi funzione effettiva in seguito alla sua assegnazione al posto di assistente della sig.ra Peshkoff. Per giunta, in occasione di tale trasferimento, la Banca avrebbe rifiutato di elaborare d'accordo con il ricorrente una dichiarazione da comunicare a tutti gli operatori finanziari con i quali egli trattava quotidianamente, in modo da evitare che egli venisse danneggiato nella sua reputazione professionale in occasione della revoca delle sue funzioni nella sala mercati. Quanto alla domanda del ricorrente di beneficiare di un anno sabbatico all'università di Oxford, tale domanda sarebbe stata respinta.
- 244 Tale situazione costituirebbe chiaramente un caso di molestie psicologiche. Quest'ultimo si tradurrebbe in vere e proprie persecuzioni sotto forma di un'azione o di azioni ripetute per un lungo periodo, allo scopo di danneggiare in modo sistematico, nell'intento preciso di provocare la distruzione psicologica, sociale e professionale della vittima, isolandola e facendole perdere tutta la fiducia in se stessa. I casi più tipici si produrrebbero allorché un subordinato più qualificato del suo superiore rappresenti una «minaccia all'immagine sociale» di quest'ultimo. Le molestie psicologiche comporterebbero spesso nella vittima sintomi psicosomatici, stati depressivi o ansiosi, una tensione continua e incontrollata.

L'esito finale sarebbe il suicidio. Esso costituirebbe un reato in Svezia, e sarebbe parimenti sanzionato in Germania e in Italia. Nel Regno Unito il «Public Interest Disclosure Act» mirerebbe a tutelare i «whistleblowers» che effettuano rivelazioni nell'interesse generale, e l'«Employment Protection Act» del 1978 nonché l'«Employment Rights Act» del 1996 garantirebbero una tutela contro il «constructive dismissal» (licenziamento provocato dal comportamento del datore di lavoro).

245 Nel caso di specie, emarginato e privato di qualsiasi funzione effettiva, il ricorrente sarebbe stato affetto da ansietà depressiva di tipo reattivo a partire dal 28 settembre 1998. Il 30 novembre successivo, durante una fase depressiva particolarmente acuta, egli avrebbe inviato un fax annunciando le sue dimissioni (v., supra, punto 61).

246 Il 24 dicembre 1998, al termine di un periodo di malattia di 90 giorni, il ricorrente si sarebbe visto vietare l'accesso al suo ufficio dal responsabile della sicurezza. Il 5 gennaio 1999, nel momento in cui si recava nel suo ufficio, sarebbe stato invitato da un usciere a seguirlo fino all'entrata della Banca, a causa di una lettera del direttore del personale, il sig. Genuardi, contenente una fotografia del ricorrente e che dava istruzioni di segnalare immediatamente la sua presenza nei locali della Banca. Solo dopo aver avuto una discussione con il sig. Genuardi il ricorrente sarebbe stato autorizzato ad accedere nel suo ufficio. Tali incidenti avrebbero comportato una ricaduta della sua malattia.

247 Con lettera 14 gennaio 1999 (v., supra, punto 63), il ricorrente avrebbe revocato le dimissioni dopo essere stato sottoposto ad una terapia intensiva, e allorché il suo stato di salute era migliorato poco a poco.

248 Tali dimissioni sarebbero prive di validità a causa di una incapacità concettuale temporanea del ricorrente, come sarebbe attestato dai diversi certificati medici, e dalla perizia del Dr Paolucci, neurologo, datata 5 novembre 1999, prodotti dal ricorrente. Secondo tale perizia, il ricorrente sarebbe stato colpito, in occasione delle sue dimissioni, da uno stato di «grave depressione, con conseguente marcata riduzione delle sue capacità decisionali e progettuali ed incapacità a valutare le conseguenze delle proprie azioni». Secondo il ricorrente sussistono le tre condizioni necessarie e sufficienti perché il Tribunale pronunci l'annullamento delle sue dimissioni, vale a dire lo stato d'incapacità,

la conoscenza di tale stato da parte della Banca e il grave pregiudizio che risulta per lui da tale atto.

249 Inoltre, tali dimissioni sarebbero parimenti nulle per vizio di forma. Infatti, dopo aver annunciato le sue dimissioni con un fax, il ricorrente avrebbe ripreso il suo lavoro e non avrebbe mai confermato le sue dimissioni con lettera o in qualsiasi altro modo.

250 Orbene, l'art. 13 dello Statuto della Banca prevederebbe che i dipendenti vengano assunti e licenziati dal presidente della Banca. Inoltre, l'art. 42 del regolamento del personale prescriverebbe che le dichiarazioni e le domande di autorizzazioni previste da tale regolamento vengano fatte per iscritto al presidente.

251 Nella fattispecie, il fax con il quale il ricorrente avrebbe annunciato le sue dimissioni non soddisferebbe tali condizioni. Esso non costituirebbe uno dei documenti scritti previsti dal citato art. 42, e non sarebbe stato inviato al presidente della Banca. Il ricorrente avrebbe revocato le sue dimissioni prima che il presidente le ricevesse, e tale ricevimento non sarebbe attestato dalla lettera 2 febbraio 1999, inviata al ricorrente da parte del sig. Genuardi, per conto del presidente, e contenente il diniego di accettare la revoca.

252 La dichiarazione della nullità delle sue dimissioni implicherebbe la reintegrazione del ricorrente, la ricostituzione della sua carriera e il pagamento di tutte le retribuzioni non percepite, rivalutate e maggiorate degli interessi a partire dalle diverse date di scadenza fino al giorno dell'effettivo pagamento.

253 Inoltre, in mancanza di valide dimissioni del ricorrente, la cessazione del rapporto di lavoro sarebbe risultata nella fattispecie da un licenziamento senza preavviso del ricorrente. In mancanza di un motivo legittimo tale licenziamento dovrebbe essere annullato, il che comporterebbe parimenti la reintegrazione del ricorrente, la ricostituzione della sua carriera e il versamento di tutte le retribuzioni non percepite, rivalutate e maggiorate degli interessi scaduti.

- 254 In subordine, il ricorrente sostiene che, anche ammettendo che le sue dimissioni siano valide, il che viene da lui negato, il rapporto di lavoro sarebbe proseguito durante tutto il periodo di preavviso. Quest'ultimo sarebbe stato sospeso durante il suo congedo di malattia. Il 25 febbraio 1999, avendo lavorato per i suoi congedi di malattia soltanto 41 giorni sui tre mesi di preavviso, compreso il periodo di congedo ordinario, egli avrebbe avuto diritto a continuare ad esercitare la sua attività durante il periodo di preavviso che doveva ancora trascorrere (con riserva di altri periodi di malattia, e fino al periodo massimo di 18 mesi autorizzato dal regolamento del personale). Di conseguenza, la lettera 25 febbraio 1999 costituirebbe in ogni caso un licenziamento ingiustificato e dovrebbe essere annullata. Tale licenziamento senza preavviso priverebbe le asserite dimissioni del ricorrente di qualsiasi efficacia.
- 255 Inoltre, il ricorrente sostiene, in ulteriore subordine, che, in caso di rigetto delle sue domande d'annullamento delle sue dimissioni e del suo licenziamento, egli ha in ogni caso diritto al versamento della retribuzione non percepita, richiesta e con gli interessi, per il periodo di malattia già dichiarato e per quello che egli si riserva di dichiarare, e alla reintegrazione nel servizio per il periodo di preavviso che resta da trascorrere.
- 256 Secondo la convenuta toccherebbe al ricorrente fornire la prova dell'asserita incapacità, a sostegno della sua domanda di declaratoria della nullità delle sue dimissioni. Orbene, i certificati medici che egli ha prodotto si limiterebbero a giustificare il congedo di malattia. Quanto alla relazione del Dr Paolucci, stilata circa un anno dopo i fatti, essa si baserebbe solo sulle valutazioni soggettive del suo paziente, come dimostrerebbe la perizia redatta dal Dr Cerizza, neurologo, versata agli atti dalla Banca, il quale concluderebbe che la relazione del Dr Paolucci non permette di fornire la prova dei segni clinici reali del ricorrente al momento delle sue dimissioni.
- 257 Inoltre il comportamento del ricorrente mostrerebbe che egli era nel pieno possesso delle sue capacità di discernimento, in occasione delle dimissioni che egli ha presentato il 30 novembre 1998, alla fine del periodo di malattia. Durante tale periodo, egli avrebbe avuto una fitta corrispondenza con la convenuta per quanto riguarda la costituzione della commissione di conciliazione e la decisione del comitato d'appello. Egli avrebbe successivamente ripreso il suo lavoro sin dall'8 dicembre 1998, ed avrebbe espresso la sua volontà di confermare le sue dimissioni in particolare nel ricorso presentato il 23 dicembre 1998 nella causa T-208/98, e nel suo messaggio per posta elettronica

dell'8 marzo 1999 (v., supra, punto 69). Egli avrebbe atteso il 14 gennaio 1999 per revocare tali dimissioni.

258 Infine, nel corso dell'udienza, la convenuta ha osservato che, in ogni caso, qualora lo stato di depressione dedotto dal ricorrente fosse effettivamente collegato alle condizioni in cui svolge il suo lavoro, come da lui sostenuto, tale circostanza mostrerebbe che egli non è al posto giusto presso i servizi della convenuta.

259 Peraltro, la convenuta sostiene che le dimissioni sono un caso di risoluzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato previsto dall'art. 16 del regolamento del personale, che non l'assoggetterebbe ad alcuna speciale condizione di forma. Esse sarebbero efficaci una volta portate a conoscenza del loro destinatario.

260 Nella fattispecie, la mancata reintegrazione del ricorrente sarebbe la conseguenza diretta delle sue dimissioni, e non di un licenziamento, che potrebbe risultare solo da un comportamento del datore di lavoro. In caso di annullamento delle dimissioni, l'effetto risolutivo di queste ultime persisterebbe fino alla decisione di annullamento, che presenterebbe una natura costitutiva in tutti i paesi dell'Unione Europea. Un eventuale annullamento delle dimissioni potrebbe pertanto soltanto ristabilire il nesso contrattuale ex nunc.

261 Infine, contrariamente alla tesi del ricorrente, la malattia sospenderebbe l'obbligo di lavoro, ma non il rapporto contrattuale, e, di conseguenza, non inciderebbe sullo svolgimento del preavviso. A tal proposito spetterebbe al Tribunale stabilire un principio generale comune ai diritti degli Stati membri.

262 Quanto alle asserite «vessazioni» che sarebbero all'origine della depressione di cui è stato vittima il ricorrente, esse non sarebbero dimostrate da alcun elemento di prova. Per quanto riguarda la sua asserita esclusione, nel 1994, dal gruppo di lavoro incaricato di sviluppare un sistema di valutazione del rendimento del portafoglio, la Banca osserva che nel 1993, in seguito ad un disaccordo sui criteri suggeriti dagli altri membri del gruppo e dal suo superiore gerarchico, il sig. Gilibert, a cui fa riferimento il ricorrente in una

sua nota 5 giugno 1994 nella quale contesta il suo rapporto informativo per il 1993, il ricorrente stesso si sarebbe progressivamente disinteressato del progetto, come emerge da tale rapporto informativo. Dopo il suo trasferimento alla direzione della Tesoreria, egli sarebbe rimasto coordinatore del gruppo. Tuttavia, alla luce della situazione del mercato obbligazionario nel 1994 e della necessità di rivedere le strategie generali della tesoreria, tale progetto sarebbe stato in seguito «accantonato». Nel corso dell'udienza la convenuta ha ammesso che il fax del sig. Peree che fa riferimento allo scioglimento del gruppo di lavoro ha preceduto la comunicazione verbale al ricorrente da parte del suo superiore gerarchico. Il controllo dei rendimenti del portafoglio sarebbe ormai effettuato dal Dipartimento contabilità.

263 Peraltro, il ricorrente avrebbe fatto parte di un gruppo limitato di dipendenti che dispongono del materiale informatico più perfezionato. La cancellazione delle informazioni contenute sul disco rigido del nuovo computer messo a sua disposizione sarebbe stato il risultato dell'intervento di tecnici, richiesto dall'interessato in seguito al contagio di virus provenienti da programmi esterni che egli aveva installato. All'udienza la convenuta ha affermato che i responsabili della Banca non sarebbero stati informati di tale decisione del servizio informatico.

264 Per quanto riguarda la nota 25 giugno 1996 della sig.ra Duarte, nella quale si afferma che talune operazioni effettuate dal ricorrente e da altri due colleghi non rispondevano ai criteri definiti dalla procedura di funzionamento vigente, essa non presenterebbe carattere vessatorio. Anche se le difficili condizioni del mercato rendevano tali operazioni comprensibili, la summenzionata osservazione del controllore, peraltro confermata dal servizio della contabilità (nota del sig. Blauen 11 luglio 1996), si spiegherebbe con il fatto che il ricorrente non avrebbe immediatamente avvertito i servizi interessati, comunicando loro i motivi di tali operazioni. Nel corso dell'udienza la convenuta ha precisato che tale nota della sig.ra Duarte corrispondeva alla prassi abituale e si spiegava con il fatto che tale dipendente del dipartimento della contabilità e del controllo generale non era in grado di contabilizzare talune operazioni, poiché i titoli non erano stati consegnati dalla controparte.

265 Inoltre, contrariamente alle asserzioni del ricorrente, le sue raccomandazioni in materia di gestione del portafoglio non sarebbero state ignorate e la sua nota 20 gennaio 1997 sarebbe stata trasmessa dal sig. Winand al comitato di gestione del portafoglio. Essa sarebbe stata discussa nel corso della riunione di tale comitato il 17 febbraio 1997 in

presenza del ricorrente. Peraltro, la convenuta nega le asserite pressioni psicologiche di cui il ricorrente sarebbe stato vittima nel 1998 (v., supra, punto 241).

266 Quanto alla decisione di sollevare il ricorrente dall'incarico presso la sala mercati e di assegnarlo al posto di assistente della sig.ra Peshkoff, essa si spiegherebbe con la contestazione della gestione del portafoglio e la produzione da parte del ricorrente di documenti riservati della Banca, nell'ambito della causa T-7/98, e sarebbe conforme alla prassi abituale nel settore bancario. Peraltro, i compiti di ricerca a sostegno del gruppo di gestione del portafoglio, nonché la responsabilità del nuovo progetto di tesoreria, affidati al ricorrente con lettera 7 agosto 1998, rappresenterebbero funzioni importanti esercitate in stretta collaborazione con la direttrice del dipartimento e perfettamente compatibili con le qualifiche e l'esperienza del ricorrente. Infine, nella sua lettera 21 agosto 1998, la sig.ra Peshkoff non avrebbe escluso la possibilità per il ricorrente di beneficiare di un anno sabbatico nell'ambito del programma convenuto con l'università di Oxford, menzionata dal ricorrente nella sua lettera 11 agosto 1998.

267 Di conseguenza, la sola questione sarebbe «se la prospettazione [da parte del ricorrente] degli asseriti illeciti e della catena di complicità che legherebbe i responsabili, i controllori e persino i vertici della BEI, tutti coalizzati perfidamente contro il De Nicola per ostacolare la progressione di carriera verso le posizioni più elevate, sia frutto della sua mania di persecuzione, alimentata dalla sopravvalutazione delle proprie capacità (...), ovvero di un tentativo di esercitare illegittime pressioni sulla Banca per costringerla, con la minaccia di uno scandalo, a concedergli subito quanto da lui preteso». Al riguardo, la Banca dichiara di riservarsi la possibilità di far valere i propri diritti nei confronti del ricorrente a causa di tali asserzioni. Essa precisa altresì di aver utilizzato l'espressione «mania di persecuzione» nel corrente senso figurato di una «tendenza esclusiva e smodata, spesso collettiva, oggettivamente inspiegabile», secondo la definizione fornita dal dizionario Devoto Oli, il che non può danneggiare la reputazione del ricorrente. Il Consiglio dell'Ordine degli avvocati di Milano, adito dal ricorrente, avrebbe del resto affermato che il comportamento del rappresentante legale della Banca non era contrario alla deontologia ed avrebbe deciso di archiviare il fascicolo nella riunione 18 marzo 1999.

2. Giudizio del Tribunale

268 Prima di controllare la validità delle dimissioni del ricorrente, occorre esaminare le sue asserzioni riguardanti le molestie psicologiche di cui sarebbe stato vittima.

a) Sulle asserite molestie psicologiche

269 Il codice di comportamento della Banca rammenta il dovere di sollecitudine e di assistenza della Banca verso qualsiasi suo dipendente vittima di molestie (v., supra, punto 25).

270 Nel caso di specie, il Tribunale è chiamato a verificare se gli indizi esposti dal ricorrente permettano di presumere che la Banca o taluni dei suoi dipendenti abbiano adottato nei confronti del ricorrente un comportamento molesto, screditandolo e peggiorando deliberatamente le sue condizioni di lavoro. In particolare, occorre esaminare di volta in volta i diversi elementi di fatto menzionati dal ricorrente, per verificare se, a causa della loro gravità o della loro ripetizione eventuali, il ricorrente sia stato oggettivamente costretto a dimettersi, come da lui sostenuto.

271 In primo luogo, con messaggio per posta elettronica 21 giugno 1994, il sig. Peree, che apparteneva alla divisione studi finanziari, ha così informato il ricorrente che il gruppo di lavoro (incaricato di sviluppare un sistema di valutazione dei risultati del portafoglio obbligazionario), di cui quest'ultimo assicurava la coordinazione, era stato sciolto: «il sig. Winand e la [divisione Studi finanziari] hanno deciso di abbandonare l'approccio seguito precedentemente, di modo che il Suo ruolo di coordinatore non esiste più e Lei viene liberato da questo compito (mi permetta solo di aggiungere che Lei non mi è mai sembrato molto cooperativo a tal proposito e che ciò è stata la principale ragione per la quale la divisione studi finanziari ha chiesto un diverso approccio)». Il tono arrogante di tale messaggio riflette una certa animosità nei confronti del ricorrente. Tale messaggio si inserisce chiaramente nel contesto della controversia tra il ricorrente e i responsabili di tale divisione, per quanto riguarda la valutazione dei risultati del portafoglio obbligazionario (v., supra, punto 32). Tuttavia, va sottolineato che l'abbandono del progetto, affidato al gruppo di lavoro considerato, era collegato all'accentuazione, nel 1994, della necessità di definire una nuova politica di gestione del portafoglio obbligazionario, come spiegato dalla convenuta (v., supra, punto 263). Di conseguenza, in mancanza di altri indizi, non è possibile presumere che il messaggio del sig. Peree

rifletta parimenti l'atteggiamento dei responsabili del dipartimento della Tesoreria al quale il ricorrente apparteneva dal mese di dicembre 1993. Tuttavia, la mancanza di immediate informazioni al ricorrente da parte dei suoi superiori gerarchici, per quanto riguarda lo scioglimento del summenzionato gruppo di lavoro, è in contrasto col principio di buona amministrazione. Inoltre, tollerando o ignorando atteggiamenti come quello evidenziato in tale messaggio, la convenuta ha violato il suo dovere di sollecitudine nei confronti del ricorrente.

- 272 In secondo luogo, la circostanza che il ricorrente sia stato privato nel 1995 del suo computer, senza che il contenuto del disco rigido sia stato salvato e senza che il ricorrente ne sia stato prima consultato, rivela talune disfunzioni nel coordinamento dei servizi, parimenti incompatibili con il principio di buona amministrazione. Nessun elemento permette tuttavia di presumere che la mancata consultazione del ricorrente e la perdita del contenuto del disco rigido siano state intenzionalmente volute dalla convenuta.
- 273 In terzo luogo, emerge dal contenuto della nota 25 giugno 1996 della sig.ra Duarte e dai chiarimenti non contestati dal ricorrente, forniti dalla convenuta in udienza (v., supra, punto 264), che tale nota di per sé non presentava carattere vessatorio per il ricorrente, ma rientrava nell'ambito dell'abituale procedura di verifica finanziaria delle operazioni.
- 274 In quarto luogo, non è provata la tesi del ricorrente secondo la quale le sue proposte relative alla gestione del portafoglio obbligazionario sarebbero state ignorate sia dal sig. Winand che dal sig. Karsenti. In particolare, il ricorrente non nega che la sua nota 20 gennaio 1997 sia stata discussa nel corso di una riunione del comitato di gestione del portafoglio, in sua presenza. Orbene, il semplice fatto che le sue proposte non siano state accettate dai suoi superiori gerarchici non può essere interpretato come l'espressione di un atteggiamento negativo nei suoi confronti. Una divergenza di punti di vista non può essere equiparata ad un accantonamento.
- 275 In quinto luogo, il ricorrente non espone alcun elemento di prova a sostegno delle sue asserzioni relative alle pressioni psicologiche di cui sarebbe stato oggetto nel 1998 (v., supra, punti 241 e 265).

- 276 In sesto luogo, l'esame delle condizioni oggettive che hanno accompagnato l'allontanamento del ricorrente dalla sala mercati e la sua assegnazione al posto di assistente della direttrice della Tesoreria non rivela alcun tentativo di emarginazione del ricorrente.
- 277 In particolare, il fatto che sia stato allontanato dalla sala mercati va valutato nel contesto dell'attività bancaria. Considerata la delicatezza delle funzioni esercitate dagli operatori della sala mercati, che effettuano direttamente operazioni che impegnano la Banca, la presentazione di un ricorso da parte del ricorrente poteva, nella fattispecie, giustificare il sollevamento dall'incarico, «per ragioni di prudenza bancaria e conformemente alla prassi del mercato», come ha sostenuto la sig.ra Peshkoff nella sua nota 7 agosto 1998 (v., supra, punto 62). Tale provvedimento, adottato in via precauzionale, per evitare eventuali conflitti di interessi, come all'udienza ha sottolineato la convenuta, non metteva in discussione l'integrità professionale del ricorrente e non presentava alcun carattere sanzionatorio. Esso non era tale da compromettere lo sviluppo successivo della carriera dell'interessato.
- 278 In tale prospettiva, la mancata comunicazione ufficiale riguardante il trasferimento del ricorrente poteva essere giustificata dalla provvisorietà del provvedimento. A tal proposito, la convenuta ha peraltro sottolineato in udienza, in risposta ad un quesito del Tribunale, che, poiché essa non escludeva un eventuale ritorno del ricorrente nella sala mercati, non era né nel suo interesse né in quello del ricorrente procedere a siffatta comunicazione, la quale avrebbe reso più difficile un'eventuale composizione amichevole della controversia o l'esecuzione di una sentenza del Tribunale.
- 279 Peraltro, dalle indicazioni relative ai compiti riguardanti l'introduzione dell'euro che gli sono stati affidati, fornite dal ricorrente in udienza, non emerge che quest'ultimo sia stato privato di funzioni effettive o si sia visto affidare compiti che non corrispondano alle sue qualifiche e alla sua funzione, in seguito al suo sollevamento dall'incarico della sala mercati, durante il breve periodo di lavoro tra il 10 agosto 1998 e l'inizio del suo congedo di malattia, il 28 settembre successivo. Inoltre, la convenuta ha giustamente sottolineato in udienza che il passaggio dal «front office», responsabile della conclusione delle operazioni, al «back office», responsabile del loro controllo e della loro esecuzione, non rivestiva carattere punitivo e corrispondeva in numerosi casi a una continuazione della carriera. Tuttavia, va sottolineato che l'osservazione della sig.ra Peshkoff – riferita dal ricorrente all'udienza e non contestata dalla convenuta – secondo la quale

quest'ultima avrebbe dichiarato, in occasione di una riunione con un consigliere della società Price WaterHouse incaricata di tale progetto per conto della Banca, che i compiti summenzionati, riguardanti l'introduzione dell'euro, erano stati affidati al ricorrente poiché nessun altro voleva farsene carico, poteva essere percepita dall'interessato come un'osservazione insidiosa ed essere interpretata come un tentativo di emarginarlo.

- 280 Infine, l'attribuzione al ricorrente di un ufficio al di fuori della sala mercati si giustificava con la natura dei compiti di ricerca affidati all'interessato (v., supra, punto 62). Essa non può di conseguenza essere interpretata come una manifestazione della volontà di isolarlo, come accennato nella sua nota 11 agosto 1998 inviata alla sig.ra Peshkoff e al sig. Genuardi, riguardante il suo trasferimento. A tal proposito va sottolineato che l'accesso del ricorrente alla sala mercati – che non è accessibile a tutti gli agenti – è stato mantenuto per l'esercizio delle sue nuove funzioni, come emerge dalla summenzionata nota 21 agosto 1998 della sig.ra Peshkoff e del sig. Genuardi.
- 281 In settimo luogo, occorre constatare che, affermando, in occasione della riunione della commissione di conciliazione 22 dicembre 1997, e successivamente nel controricorso depositato nella causa T-7/98, che il ricorrente dava prova di una «vera e propria mania di persecuzione», i rappresentanti della convenuta hanno utilizzato un'espressione infelice che, per la sua ambiguità, è tipica di un tentativo di gettare discredito su una persona, anche se nell'ambito limitato delle summenzionate procedure, sebbene, come osserva la convenuta, nel contesto della presente causa essa non potesse essere interpretata nel senso medico di psicosi.
- 282 In ottavo luogo, la convenuta ha ammesso, in risposta ad alcuni quesiti del Tribunale all'udienza, che erano state prese, in due occasioni, speciali misure nei confronti del ricorrente, per impedirgli di accedere ad archivi aperti appartenenti ad altri dipendenti. Il ricorrente si è così visto rifiutare l'accesso al suo ufficio il 24 dicembre 1998. Secondo i chiarimenti forniti dalla convenuta in udienza, egli non aveva alcun motivo valido di recarsi sul suo luogo di lavoro in un giorno festivo, allorché egli era in congedo di malattia.

283 Inoltre, allorché ha ripreso il suo lavoro il 5 gennaio 1999, il ricorrente è stato altresì oggetto di misure speciali. Muniti di una lettera del sig. Genuardi, direttore del personale, contenente la foto del ricorrente, gli uscieri, incaricati di segnalare la sua presenza sin dal suo arrivo, l'hanno invitato, allorché si era recato nel suo ufficio, a seguirli all'ufficio ricevimento. Misure di questo tipo sono applicate, secondo le indicazioni fornite dalla convenuta in udienza, in tre o quattro casi, in particolare per i nuovi dipendenti o i consulenti esterni. Nella fattispecie, la convenuta sostiene che tale procedura era diretta a provocare il più rapidamente possibile il colloquio che il sig. Genuardi voleva avere con il ricorrente, in merito alla proposta della convenuta di dispensarlo dall'osservanza del suo preavviso.

284 A tal proposito, è giocoforza constatare che siffatta procedura, sebbene sia giustificabile per accogliere ad esempio nuovi dipendenti o persone esterne, presenta un carattere sproporzionato nel caso di un dipendente della Banca, anche, come nella fattispecie, durante il periodo di preavviso applicabile in seguito alla risoluzione del contratto di assunzione. Agendo in tal modo nei confronti del ricorrente, mentre altre misure più adeguate potevano essere previste per convocarlo ad un colloquio, sin dal suo ritorno, con il direttore delle Risorse umane, la convenuta ha violato il principio di buona amministrazione, nonché il suo dovere di sollecitudine nei confronti del ricorrente.

285 Risulta in tal modo che sono incompatibili con il principio di buona amministrazione e il dovere di sollecitudine taluni fatti addotti dal ricorrente, vale a dire: l'episodio del 5 gennaio 1999, appena esaminato, l'impiego dell'espressione «mania di persecuzione» nell'ambito della procedura di conciliazione (v., supra, punto 281), l'osservazione della sig.ra Peshkoff riguardante i compiti affidati al ricorrente (v., supra, punto 279), il fatto che il ricorrente nel 1995 sia stato privato del suo computer personale senza essere stato prima consultato (v., supra, punto 272), nonché, nel 1994, la mancata informazione immediata del ricorrente, da parte del suo superiore gerarchico, dell'abolizione di un gruppo di lavoro di cui garantiva il coordinamento (v., supra, punto 271).

286 Tuttavia, indipendentemente dalla percezione soggettiva che egli abbia potuto avere dei fatti da lui esposti, il complesso degli elementi addotti dal ricorrente non permette di stabilire che le sue dimissioni siano state oggettivamente provocate da un comportamento della convenuta che mirasse a screditarlo e a peggiorare deliberatamente le sue condizioni di lavoro.

b) Sulla validità della dichiarazione di dimissioni del ricorrente

I requisiti di forma delle dimissioni

- 287 Il regolamento del personale non subordina le dimissioni a nessuno speciale requisito di forma. Esso si limita a stabilire, al suo art. 16, che «i contratti a tempo indeterminato possono essere risolti con adeguato preavviso dato da una parte all'altra».
- 288 Peraltro, l'art. 13 dello Statuto della Banca, nel quale si prevede che i dipendenti sono assunti e licenziati dal presidente della Banca, richiamato dal ricorrente, manifestamente non si riferisce all'ipotesi di una risoluzione del contratto di assunzione per iniziativa del dipendente.
- 289 Quanto all'art. 42 del regolamento del personale, nel quale si stabilisce che le dichiarazioni e le domande previste da tale regolamento sono presentate per iscritto al presidente della Banca, esso non può essere interpretato nel senso che tali dichiarazioni o domande siano formalmente indirizzate al presidente. È sufficiente che vengano indirizzate al servizio competente, che le inoltrerà al presidente seguendo il normale iter amministrativo. Peraltro, l'invio di una lettera per mezzo di fax risponde pienamente al requisito della forma scritta, che è solo diretto a permettere di stabilire la volontà dell'autore dell'atto.
- 290 In mancanza di speciali condizioni di forma, l'onere della prova delle dimissioni grava sulla parte che lo deduce, nella fattispecie la convenuta.
- 291 Nel caso di specie, la lettera del ricorrente 30 novembre 1998, inviata alla Banca con un fax, evidenzia chiaramente la volontà inequivocabile del ricorrente di presentare le dimissioni, il che, peraltro, non viene contestato da quest'ultimo.

- 292 Poiché le dimissioni sono una decisione unilaterale, la dichiarazione di dimissioni del ricorrente, in linea di principio, ha prodotto i suoi effetti dal momento del suo ricevimento da parte del datore di lavoro, attestato, nella fattispecie, dalla nota del direttore delle Risorse umane, il sig. Genuardi, del 2 dicembre 1998, con la quale si prende atto di tale dichiarazione. Sotto quest'ultimo aspetto, il ricorrente non espone alcun elemento che consenta di supporre, come egli afferma, che la sua dichiarazione di dimissioni non è stata immediatamente trasmessa al presidente della Banca, molto prima della sua revoca, con lettera 14 gennaio 1999.
- 293 Di conseguenza, le dimissioni del ricorrente sono valide, in linea di principio, a meno che il ricorrente non provi che il suo consenso era viziato.

Le condizioni di validità delle dimissioni collegate al consenso

- 294 Occorre di conseguenza esaminare le asserzioni del ricorrente, secondo le quali egli sarebbe stato affetto, in occasione della dichiarazione delle sue dimissioni, da incapacità temporanea, causata da uno stato di depressione reattivo, provocato dalle molestie psicologiche di cui sarebbe stato vittima nell'ambito del suo lavoro.
- 295 A tal proposito, occorre sottolineare preventivamente che qualsiasi pressione o minaccia, sotto qualsiasi forma, diretta a indurre un dipendente a rassegnare le dimissioni, o qualsiasi comportamento equiparabile a molestie psicologiche, consentono, dal momento in cui si sono verificate, di considerare che il consenso del dipendente sia viziato.
- 296 Nel caso di specie, sebbene gli elementi esposti dal ricorrente dimostrino l'esistenza di taluni comportamenti o di talune omissioni della convenuta in contrasto con il principio di buona amministrazione e con il dovere di sollecitudine, tali illeciti non presentavano tuttavia né una gravità sufficiente né un carattere di ripetitività che consentano di considerare che essi erano oggettivamente tali da indurre il ricorrente a presentare le dimissioni, com'è già stato rilevato (v., supra, punti 285 e 286).

- 297 Spetta di conseguenza al Tribunale verificare se gli elementi di prova forniti peraltro dal ricorrente permettano di stabilire che la sua volontà era viziata, in occasione dell'invio della sua lettera del 30 novembre 1998, nella quale si annunciavano le sue dimissioni, a causa del suo stato depressivo. L'esistenza di tale vizio di consenso presuppone, come ha osservato la convenuta in occasione dell'udienza, che il ricorrente, a causa della sua malattia, si trovasse temporaneamente nell'incapacità di valutare le conseguenze della sua lettera.
- 298 A tal proposito la relazione stilata dal Dr Paolucci il 5 novembre 1999, prodotta dal ricorrente, conclude (a pag. 6) che quest'ultimo era affetto da una «grave depressione, con conseguente marcata riduzione delle sue capacità professionali e progettuali ed incapacità a valutare le conseguenze delle proprie azioni», nel momento in cui ha inviato le sue dimissioni alla fine del mese di novembre 1998. Secondo tale medico – che ha seguito il ricorrente per tutto il periodo di cui trattasi nel caso di specie –, dopo un modesto miglioramento nel dicembre 1998, lo stato depressivo del ricorrente si è considerevolmente aggravato, in seguito agli incidenti del 24 dicembre 1998 e del 5 gennaio 1999, relativi all'accesso dell'interessato al suo ufficio (v., supra, punti 281 e 282). Si trattava di uno stato ansioso-depressivo marcato, di tipo reattivo, generato dalla situazione conflittuale sul luogo di lavoro, in particolare per il fatto che il ricorrente era stato sollevato dalle sue precedenti funzioni, nel mese di agosto 1998, e tenuto conto di una estrema valorizzazione («canonizzazione») dell'interesse della Banca, perseguito con lealtà e devozione (pagine 3 e 5). Nel medesimo rapporto, il Dr Paolucci osserva che, in occasione di diverse successive consultazioni, egli ha constatato, malgrado la terapia in corso, l'alternanza presso il suo paziente del desiderio di combattere, per reinserirsi nell'ambiente di lavoro, e del rifiuto totale e della fuga dinanzi a questa realtà, fonte di sofferenze e di malessere (pag. 4).
- 299 La convenuta obietta in sostanza che tale relazione del Dr Paolucci non fornisce la prova dell'incapacità temporanea del ricorrente, in quanto essa si basa solo sulle valutazioni soggettive di quest'ultimo, come mostrerebbe la relazione del Dr Cerizza.
- 300 Inoltre, il comportamento del ricorrente confermerebbe che egli era nel pieno possesso delle sue facoltà mentali in occasione della sua dichiarazione di dimissioni.

- 301 Tale argomentazione della convenuta non può essere accolta. Infatti, emerge chiaramente dalla relazione del Dr Paolucci che quest'ultimo non si basa su valutazioni soggettive del suo paziente, ma su dichiarazioni mediche effettuate da tale neurologo, in base a risultati di test sotto forma di questionari ai quali egli ha sottoposto tale paziente, in modo regolare e sistematico dalla fine dell'anno 1997 fino all'inizio dell'anno 1999. La mancata sottoposizione del ricorrente a successivi test, asserita dalla Banca, non rimette in discussione le conclusioni circostanziate e coerenti di tale rapporto.
- 302 Per contro, la relazione del Dr Cerizza si basa soltanto su un'analisi astratta della relazione del Dr Paolucci. Inoltre, essa non stabilisce un nesso comprensibile tra, da un lato, le constatazioni che contiene e, dall'altro, le sue conclusioni che mettono in dubbio il carattere probante della relazione del Dr Paolucci.
- 303 Essa sottolinea la prescrizione al ricorrente di antidepressivi con una posologia somministrata generalmente in casi non particolarmente gravi, e la mancata risposta positiva del paziente all'assunzione di antidepressivi, il che potrebbe spiegarsi, a suo avviso, o con una diversa diagnosi da quella di depressione di tipo reattivo (ma di cui non esclude che possa parimenti aver influenza sulla capacità di discernimento del paziente), o con la simulazione, o con l'indicazione di una terapia non farmacologica (es.: la psicoterapia). Essa sottolinea il carattere soggettivo del test effettuato dal Dr Paolucci e deplora a tal proposito la mancanza di test della personalità, di test cognitivi e di elettroencefalogramma. Peraltro, in essa ci si meraviglia del fatto che tale medico constati soltanto l'incapacità del paziente a valutare le conseguenze dei suoi atti nel periodo nel corso del quale egli ha presentato le dimissioni, mentre la malattia era durata dalla fine del 1997 fino all'inizio del 1999. Infine si rileva che la marcata riduzione della capacità del ricorrente di prendere decisioni e di formare progetti, segnalata dal Dr Paolucci, è in contraddizione con il compimento di atti coerenti come le sue dimissioni. Nella relazione si conclude che la relazione medica prodotta dal ricorrente è senza dubbio di parte e che debba essere ordinata una perizia per un'analisi dal punto di vista organico e psicologico.
- 304 Ne risulta che il Dr Cerizza non prova in alcun modo l'accusa di parzialità summenzionata e non precisa in che cosa la realizzazione, in tale fase, della perizia da lui auspicata permetterebbe di verificare se il ricorrente fosse o meno in grado di valutare le conseguenze delle sue azioni in occasione dell'invio del suo fax del 30 novembre 1998. Inoltre, affermando in maniera perentoria che l'invio di dimissioni

è incompatibile con l'incapacità di prendere decisioni e di formulare progetti, egli si limita a stabilire una petizione di principio e fa in realtà assolutamente astrazione rispetto alla questione essenziale se l'atto considerato fosse stato compiuto con piena cognizione di causa o sotto l'influenza di disturbi psichici legati alla sua malattia, che lo mettevano nell'incapacità di valutare le conseguenze dei suoi atti.

305 Di conseguenza, il Tribunale ritiene che il ricorrente abbia dimostrato sufficientemente che egli era affetto, il 30 novembre 1998, da una depressione reattiva che aveva temporaneamente alterato le sue facoltà di intendere e di volere, cosicché egli non ha potuto validamente esprimere il suo consenso e, di conseguenza, presentare le sue dimissioni.

306 Peraltro, contrariamente alle asserzioni della Banca, il comportamento del ricorrente tra la data della sua dichiarazione di dimissioni, il 30 novembre 1998, e quella della sua revoca, il 14 gennaio 1999, non evidenziava la sua intenzione di confermare le sue dimissioni. Infatti, il ricorrente è stato messo in congedo di malattia per depressione dal 28 settembre al 7 dicembre 1998, e successivamente a partire dall'8 gennaio 1999. Inoltre, secondo la relazione del Dr Paolucci, dopo una breve ripresa del suo lavoro, l'8 dicembre 1998, egli ha preso congedi annuali, a causa del malessere che egli provava sul suo luogo di lavoro. Di conseguenza, il mero fatto che egli abbia presentato un ricorso, il 23 dicembre 1998, nella causa T-208/98, non significa che egli avesse recuperato la sua capacità di intendere per quanto riguarda la portata delle sue dimissioni.

307 Ne consegue che la dichiarazione delle dimissioni del ricorrente non è stata successivamente confermata dall'interessato, di modo che egli ha potuto validamente revocarle il 14 gennaio 1999. Per tutti questi motivi tale dichiarazione è nulla per vizio di consenso.

Le conseguenze della nullità delle dimissioni

308 Spetta di conseguenza al Tribunale stabilire le conseguenze giuridiche della nullità ex tunc della dichiarazione di dimissioni del ricorrente.

– La mancata risoluzione e la sospensione dell'applicazione del contratto di lavoro

309 Occorre constatare che la nullità della dichiarazione di dimissioni del ricorrente, che priva di qualsiasi oggetto il diniego della convenuta di accettare la revoca di tale dichiarazione e per tale fatto comporta la nullità di siffatto diniego, ha come effetto di ricollocare l'interessato nella situazione nella quale si trovava prima di tale dichiarazione, poiché il contratto di lavoro non si è mai risolto.

310 A tal proposito è opportuno sottolineare che l'osservazione della convenuta, in udienza, secondo la quale l'asserita esistenza di un nesso tra i disturbi psichici di cui è stato affetto il ricorrente e le sue condizioni di lavoro mostrerebbe che egli non è al posto giusto presso i servizi della Banca, è manifestamente priva di qualsiasi fondamento. Sotto tale aspetto, è sufficiente rilevare che, in ogni caso, la circostanza che un dipendente sia stato temporaneamente affetto da disturbi psichici non può in alcun caso giustificare un trattamento discriminatorio nei suoi confronti, e in particolare ostacolare la ripresa del suo lavoro, in seguito alla sua guarigione.

311 Nonostante la mancata risoluzione del contratto di lavoro, occorre verificare se tale contratto sia stato temporaneamente sospeso per l'eventuale buona fede della convenuta riguardo alla validità delle dimissioni. Infatti, se la convenuta non fosse stata in grado di sospettare la nullità della dichiarazione delle dimissioni, tale contratto dovrebbe essere considerato sospeso a partire dalla data di ricevimento della dichiarazione di dimissioni fino alla presa di conoscenza di tale nullità da parte della convenuta, vale a dire al più tardi fino alla data della pronuncia della presente sentenza del Tribunale.

312 A tal proposito occorre rilevare che, nel fax del 30 novembre 1998, il ricorrente aveva già motivato la sua dichiarazione di dimissioni menzionando in particolare la pressione destinata a rendere impossibile la sua attività professionale, e gli effetti di tale situazione sulla sua salute. Inoltre, il certificato medico del Dr Di Piero, del 7 ottobre 1998, trasmesso alla convenuta, indicava che il ricorrente era affetto da uno stato ansioso-depressivo di tipo reattivo, per giustificare rispettivamente il prolungamento del suo congedo di malattia dal 7 ottobre al 7 dicembre 1998. Nella sua lettera del 2 dicembre 1998, con la quale si prende atto di tali dimissioni, è peraltro «in considerazione delle circostanze nelle quali [il ricorrente aveva] maturato le sue dimissioni», che la convenuta gli ha proposto di esonerarlo, dopo la cessazione della sua assenza per malattia, dall'obbligo di prestare i suoi servizi durante il periodo di

preavviso. Infine, il ricorrente ha trasmesso alla convenuta il certificato medico del Dr Paolucci, dell'8 gennaio 1999, che giustificava parimenti il suo congedo di malattia a partire dall'8 gennaio 1999 per uno stato ansioso-depressivo di tipo reattivo. Di conseguenza, perfino prima della revoca della dichiarazione delle dimissioni, la motivazione fornita nel summenzionato fax 30 novembre 1998 poteva suscitare alcuni dubbi per quanto riguarda la validità di tali dimissioni, a causa dei disturbi psichici da cui era affetto in quel momento il ricorrente.

313 Inoltre, nella sua lettera 14 gennaio 1999, con la quale revocava la sua dichiarazione di dimissioni, il ricorrente ha chiaramente sostenuto che tale dichiarazione era nulla, poiché a suo avviso essa era stata indotta dal comportamento vessatorio della convenuta nei suoi confronti ed era stata presentata nel corso di una fase «particolarmente acuta» della depressione da cui egli era affetto.

314 Ne consegue che, al più tardi in occasione della revoca della dichiarazione di dimissioni da parte del ricorrente, la convenuta disponeva manifestamente di elementi di informazione sullo stato di salute di quest'ultimo e sui motivi di tale dichiarazione sufficienti per stabilire un nesso tra quest'ultima e i disturbi psichici da cui egli era affetto. Alla luce di queste informazioni, tali da sollevare seri dubbi sulla validità delle dimissioni, spettava alla convenuta, in forza del suo dovere di sollecitudine, riesaminare tutti gli elementi a sua disposizione. Tenuto conto di tali elementi, la convenuta non poteva ritenere in buona fede che tali dimissioni fossero valide. Di conseguenza essa era tenuta ad accettarne immediatamente la revoca, di modo che la sospensione del rapporto di lavoro è terminata al momento di tale revoca.

– La domanda di versamento degli arretrati delle retribuzioni

315 Per quanto riguarda la domanda del ricorrente diretta alla condanna della convenuta a versargli le retribuzioni non riscosse con gli interessi, calcolati a partire dalla sua dichiarazione di dimissioni, è giocoforza rammentare che, poiché il Tribunale è competente, ai sensi dell'art. 41 del regolamento del personale, a statuire sulle controversie di qualsiasi natura di ordine individuale tra la Banca e i suoi dipendenti, occorre applicare, per analogia, la norma contenuta nell'art. 91, n. 1, dello Statuto del personale delle comunità europee, secondo la quale il Tribunale ha una competenza di piena giurisdizione nelle cause di natura pecuniaria (v. sentenza del Tribunale 23 marzo

2000, causa T-197/98, Rudolph/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-55 e II-241, punto 32).

- 316 Di conseguenza, occorre condannare la Banca a pagare al ricorrente gli arretrati delle retribuzioni che egli avrebbe dovuto percepire dalla revoca della sua dichiarazione di dimissioni, maggiorati di interessi di mora al tasso del 6,75% (v., per analogia, sentenza del Tribunale 28 settembre 1999, causa T-140/97, Hautem/BEI, Racc. PI pagg. I-A-171 e II-897, punto 77).

Sulle domande di ingiunzione

- 317 Nella causa T-109/99 il ricorrente chiede al Tribunale di ingiungere alla convenuta di reintegrarlo nel suo posto di lavoro e di ricostituire la sua carriera (v., supra, punto 77).

- 318 Occorre rammentare che, nell'ambito della competenza di annullamento conferitagli dall'art. 179 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, art. 236 CE), il giudice comunitario non è autorizzato a rivolgere ingiunzioni o a sostituirsi alle istituzioni comunitarie. È all'istituzione interessata che spetta prendere, ai sensi dell'art. 176 del Trattato CE (divenuto art. 233 CE), le misure richieste dall'esecuzione di una sentenza di annullamento esercitando, fatto salvo il sindacato del giudice comunitario, la discrezionalità di cui essa dispone al riguardo nel rispetto tanto del dispositivo e della motivazione della sentenza che è tenuta ad eseguire quanto delle disposizioni del diritto comunitario (v. le sentenze del Tribunale 14 maggio 1996, causa T-82/95, Gómez de Enterría/Parlamento, Racc. PI pagg. I-A-211 e II-599, punto 16; 22 maggio 1996, causa T-140/94, Gutiérrez de Quijano Llorens/Parlamento, Racc. PI pagg. I-A-241 e II-689, punto 31, e 15 giugno 2000, cause riunite T-298/97, T-312/97, T-313/97, T-315/97, da T-600/97 a T-607/97, T-1/98, da T-3/98 a T-6/98 e T-23/98, Alzetta e a./Commissione, Racc. pag. II-2319).

- 319 Le domande summenzionate devono di conseguenza essere dichiarate irricevibili.

Sulle domande di risarcimento

Sulla ricevibilità

- 320 Nella causa T-208/98 la convenuta sostiene che la domanda di risarcimento del danno materiale che risulta dalle asserite dimissioni forzate è irricevibile, poiché il danno asserito non sarebbe causato dagli atti impugnati nel caso di specie, ma dalla cessazione del rapporto di lavoro che risulta dalle dimissioni del ricorrente.
- 321 Poiché le dimissioni del ricorrente erano nulle ed inesistenti, come si è già rilevato (v., supra, punto 307), tale argomento è infondato.
- 322 Ne consegue che le domande di risarcimento presentate dal ricorrente sono ricevibili.

Nel merito

Argomenti delle parti

- 323 Il ricorrente chiede il risarcimento del danno materiale che risulterebbe dal ritardo della sua promozione alla funzione D e dalle ripercussioni di tale ritardo sulla promozione alle funzioni superiori.
- 324 Peraltro egli deduce un danno morale collegato alla sua frustrazione di non essere stato promosso, alla sua perdita di prestigio professionale all'interno ed all'esterno della Banca, all'incertezza sul suo avvenire e alle affermazioni diffamatorie riguardanti la sua asserita «mania di persecuzione». Egli valuta tale danno in EUR un milione, con gli interessi calcolati a partire dal giorno dei fatti che hanno provocato tale danno fino a quello del risarcimento.

- 325 Inoltre egli chiede, in subordine, nell'ipotesi in cui venisse reintegrato in servizio ma l'eventuale decisione di declaratoria della nullità delle sue dimissioni o di annullamento del suo asserito licenziamento e di reintegrazione non comportasse il versamento delle retribuzioni non percepite, rivalutate e con gli interessi scaduti alla data del risarcimento, il risarcimento del danno subito, almeno fino all'importo di tali retribuzioni rivalutate e con gli interessi.
- 326 Inoltre, il ricorrente chiede, in ulteriore subordine, di essere risarcito del danno materiale causato dalle sue «dimissioni forzate», in mancanza di ricostituzione del rapporto di lavoro, nell'ipotesi in cui il Tribunale accogliesse le domande di annullamento del ricorrente, ma non ordinasse la sua reintegrazione, o in caso di rigetto della sua domanda di dichiarazione della nullità delle sue dimissioni e della sua domanda di annullamento del suo asserito licenziamento.
- 327 La convenuta si oppone a tutte le suddette richieste. Essa sostiene in particolare che l'eventuale dichiarazione di nullità delle dimissioni del ricorrente avrebbe come sola conseguenza la ripresa del rapporto di lavoro e non creerebbe alcun diritto al risarcimento.
- 328 Essa contesta la domanda di risarcimento dell'asserito danno morale, poiché, secondo la legislazione applicabile in una gran parte dei paesi dell'Unione europea, in particolare in Italia, siffatta domanda sarebbe irricevibile quando l'atto illecito all'origine di tale danno non costituisce un reato.

Giudizio del Tribunale

- 329 Per quanto riguarda, in primo luogo, la domanda di risarcimento del danno materiale e morale collegato all'asserito ritardo della promozione del ricorrente alla funzione D, per gli esercizi di valutazione 1996 e 1997, è sufficiente rammentare che la mancata promozione di quest'ultimo, per tali esercizi, non è viziata da irregolarità, come già è stato rilevato (v., supra, punto 286). Ne consegue che al riguardo non sorge quindi la responsabilità della convenuta.

- 330 In secondo luogo, non sono neanche fondate le domande presentate in subordine dal ricorrente che mirano a che egli venga risarcito del danno che risulterebbe da un'eventuale mancata reintegrazione e dalla eventuale omissione della convenuta di versargli gli arretrati delle sue retribuzioni, con gli interessi.
- 331 Infatti, l'esistenza di tale danno non è dimostrata, in quanto la dichiarazione della nullità della dichiarazione delle dimissioni del ricorrente, e della decisione della convenuta di rifiuto di accettare la revoca di tale dichiarazione, ha l'effetto di ricollocarlo nella situazione nella quale si trovava prima del 30 novembre 1998.
- 332 In terzo luogo, per quanto riguarda il danno morale che risulta dalla lesione inflitta alla reputazione professionale del ricorrente a causa delle summenzionate affermazioni, relative ad una pretesa «mania di persecuzione» del ricorrente, che sono state effettuate nell'ambito della controversia tra il ricorrente e la Banca, il Tribunale ritiene che la condanna della convenuta a versare 1 euro simbolico al ricorrente rappresenti un adeguato risarcimento. Quanto al danno collegato alle incertezze del ricorrente sul suo futuro, occorre considerare che la nullità delle sue dimissioni e l'annullamento del diniego della Banca di accettare la sua revoca costituiscono un risarcimento adeguato di tale danno (v., ad esempio, sentenza Rudolph/Commissione, citata supra al punto 315, punto 98).
- 333 Per questi motivi occorre condannare la convenuta a versare al ricorrente un euro simbolico per il risarcimento del suo danno morale. Per il resto, le domande di risarcimento presentate dal ricorrente devono essere dichiarate infondate.

Sulle domande di ritiro di documenti

Argomenti delle parti

- 334 La convenuta chiede il ritiro di un certo numero di documenti, prodotti dal ricorrente. Tali documenti comprendono note interne o messaggi che provengono dal ricorrente (note del 3 settembre 1993 e del 12 giugno 1995, già citate sopra, ai punti 152 e 153;

nota del 20 gennaio 1997 e messaggio di posta elettronica del luglio 1996 al sig. Karsenti); il messaggio di posta elettronica del 21 giugno 1994 del sig. Perée al ricorrente (già citato supra, ai punti 237, 262 e 271); le note della sig.ra Duarte e del sig. Blauen (già citate supra, ai punti 240, 264 e 273); le linee direttrici della Tesoreria («Treasury guidelines», già citate, punto 146), la relazione di verifica contabile interna del 14 settembre 1994 (già citata, punto 34); la relazione del consulente esterno Salomon Brothers Asset Management (già citata, punto 41); i verbali delle riunioni del 6 dicembre 1994 del consiglio d'amministrazione (già citati supra ai punti 146 e 169), del 13 giugno 1996 del Comitato di strategia degli investimenti del portafoglio (di copertura), del 27 aprile 1994 del Comitato del portafoglio; il verbale di una riunione, avvenuta il 17 marzo 1994, di membri della direzione Studi, e di membri della direzione Tesoreria, riguardante «i risultati della tesoreria B»; note del sig. Winand, del sig. Page, membro del consiglio d'amministrazione, del presidente e dei due vice presidenti della Banca (sig. Unwin, sig.ra Obolensky, sig. Brück), scaglionati dall'11 agosto al 7 novembre 1994, riguardanti le misure da prendere di fronte alle perdite subite dal portafoglio obbligazionario (le quattro ultime note sono già state sopra citate al punto 224); una nota per il fascicolo del sig. Karsenti, dell'11 dicembre 1995, riguardante il gruppo bancario Paine Webber; la nota al fascicolo del 21 settembre 1994, dei sigg. Bresson e Sandher, intitolata «Disbursement to Great Belt» (già citata, supra, al punto 224); una nota del sig. Zeghers del 15 febbraio 1996 con la quale si criticano talune scelte riguardanti il materiale informatico; una nota del sig. Bast del 1° febbraio 1995 con la quale egli reagisce vigorosamente ad alcune critiche; una serie di rapporti interni e di estratti di tabulati relativi ai risultati del portafoglio obbligazionario dal 1992 al 1994 e nel 1997; una nota del 1990 del sig. Grammaticos riguardante il metodo di valutazione dei risultati del portafoglio e una nota del sig. Gilibert del 1994 sulla ristrutturazione della Tesoreria; una nota non firmata dalla sig.ra Bjerg, del 17 dicembre 1992, intitolata «Comparison of Treasury B results with passive investment alternatives», e, infine, il rapporto informativo del periodo di prova provvisorio della sig.ra Bjerg.

- 335 La convenuta deduce, in sostanza, il carattere meramente interno e strettamente riservato di tali documenti. Questi ultimi conterrebbero infatti informazioni finanziarie e relative alla gestione che la Banca, in quanto ente bancario che opera sul mercato, ha interesse a tutelare. Inoltre, essi non sarebbero rilevanti nel caso di specie, in quanto non avrebbero alcun rapporto con atti impugnati.

- 336 Inoltre, solo una parte dei documenti controversi sarebbe stata portata a conoscenza del ricorrente nell'ambito dell'esecuzione dei suoi compiti. Quest'ultimo avrebbe illegittimamente riprodotto gli altri documenti, in particolare i verbali di organi di cui non faceva parte, dopo aver effettuato ricerche personali negli archivi della Banca. In udienza la convenuta ha precisato a tal proposito, in risposta a un quesito del Tribunale, che il ricorrente aveva irregolarmente acquisito quattro documenti (già menzionati, supra, al punto 224), vale a dire, una nota per il fascicolo dei sigg. Bresson e Sandher, del 21 settembre 1994, una lettera del 10 ottobre 1994 del sig. Page al presidente della Banca, una nota della sig.ra Obolensky dell'8 novembre 1994, e una lettera del 7 novembre 1994 del sig. Brück ai membri del comitato di direzione.
- 337 Da parte sua il ricorrente contesta il fatto che i documenti controversi abbiano carattere riservato. Essi sarebbero stati destinati sin dall'origine ad essere divulgati e il ricorrente ne possiederebbe alcune copie per il suo lavoro. Nessun documento porterebbe la menzione «riservato». Si tratterebbe inoltre di documenti datati che espongono soltanto la svolgimento dei fatti.
- 338 In ogni caso, emergerebbe dalle conclusioni dell'avvocato generale nella causa Mills/BEI che «il semplice fatto che un documento sia riservato o asseritamente tale non è sufficiente ad ostacolare la sua produzione dinanzi alla Corte di giustizia».
- 339 In udienza il ricorrente ha affermato, in risposta ad un quesito del Tribunale, che, fatta eccezione per la nota non firmata della sig.ra Bjerg, del 17 dicembre 1992, e il rapporto informativo del periodo di prova provvisorio di tale ex collega, tutti i documenti di cui la Banca chiede il ritiro si riferivano direttamente ai compiti che gli erano affidati.
- 340 Inoltre, egli avrebbe preso possesso dei due documenti summenzionati riguardanti la sig.ra Bjerg recuperando con l'autorizzazione del direttore della Tesoreria, sig. Winand, una serie di documenti destinati ad essere eliminati.

341 Peraltro, il ricorrente ha sostenuto all'udienza che questi due documenti erano rilevanti al fine di dimostrare che il comportamento asseritamente contestabile della Banca nei suoi confronti si era già verificato precedentemente per quanto riguarda la sig.ra Bjerg.

Giudizio del Tribunale

342 Per quanto riguarda, in primo luogo, la nota 17 dicembre 1992 e il rapporto informativo del periodo di prova della sig.ra Bjerg, il Tribunale ritiene che i chiarimenti tardivi forniti dal ricorrente, per quanto riguarda il modo in cui egli ha avuto accesso a tali documenti, non sono provati.

343 Inoltre, la nota 17 dicembre 1992, contenente talune proposte della sig.ra Bjerg, diretta a permettere una valutazione qualitativa dei risultati del portafoglio obbligazionario, è irrilevante nel caso di specie. Anche ammettendo che tali proposte tecniche si ricolleghino a taluni successivi suggerimenti del ricorrente, esse tuttavia non forniscono alcuna indicazione relativa alla situazione di quest'ultimo e, in particolare, ai precedenti delle sue controversie con la Banca. Tale nota deve, di conseguenza, essere ritirata dal fascicolo (v., in tal senso, sentenza del Tribunale Lopez/Corte di giustizia, sopra citata al punto 221, punti 57 e 59).

344 Quanto al rapporto informativo del periodo di prova provvisorio della sig.ra Bjerg, è gioco forza constatare che esso riguarda un terzo rispetto alla presente causa e non ha alcun nesso con questa.

345 Ne consegue che questi due documenti, che il ricorrente non ha dimostrato di aver acquisito regolarmente e che sono irrilevanti, nel caso di specie, devono essere ritirati dal fascicolo.

346 In secondo luogo, la nota dei sigg. Bresson e Sandher, del 21 settembre 1994, fa riferimento ai rapporti tra la Tesoreria operativa, incaricata di fornire le liquidità per i prelievi sui mutui previsti della Banca (ex Tesoreria A), e la Tesoreria di copertura incaricata di coprire, con l'acquisto di obbligazioni, tutti o parte dei prestiti effettuati

dalla Banca (ex tesoreria C). Orbene, il ricorrente non ha dedotto alcun argomento che possa dimostrare che tale nota presentava un rapporto diretto, da un lato, con i suoi propri compiti specifici e, dall'altro, con la sua asserita denuncia degli errori o degli illeciti di gestione del portafoglio obbligazionario da lui asseriti.

- 347 Peraltro, il Tribunale ha già statuito che le lettere del sig. Page del 10 ottobre 1994 e del sig. Brück del 7 novembre 1994, nonché la nota della sig.ra Obolensky, dell'8 novembre 1994, costituiscono documenti strettamente riservati ai quali il ricorrente non aveva, in linea di principio, liberamente accesso (v., supra, punti 226-228). Inoltre, tali documenti, prodotti dal ricorrente per provare gli asseriti illeciti di gestione, non sono indispensabili nel caso di specie.
- 348 Di conseguenza, i quattro summenzionati documenti devono parimenti essere ritirati dal fascicolo, dato che non sono rilevanti per la valutazione della presente causa e il ricorrente non ha dimostrato che li aveva acquisiti regolarmente.
- 349 In terzo luogo, gli altri documenti di cui la convenuta chiede in subordine il ritiro dal fascicolo, senza tuttavia sostenere che essi sono stati acquisiti dal ricorrente in modo irregolare, sono stati prodotti dal ricorrente per mostrare che aveva denunciato gli errori e gli illeciti di gestione che egli asserisce, prima che la convenuta adottasse le misure idonee a porvi rimedio. Alla luce dei motivi e argomenti dedotti dal ricorrente, tali documenti non possono di conseguenza essere considerati del tutto irrilevanti nel caso di specie. Inoltre, tra tali documenti, la convenuta ha fatto riferimento al verbale del consiglio d'amministrazione del 6 dicembre 1994 a sostegno della sua argomentazione, per mostrare che i problemi collegati alla gestione del portafoglio erano stati portati all'attenzione degli organi competenti della Banca molto prima delle asserite rivelazioni del ricorrente (v., supra, punto 169).
- 350 Di conseguenza, il ritiro di tali documenti dal fascicolo non può giustificarsi. A tal proposito, occorre rammentare che il rispetto della riservatezza dei dati finanziari contenuti in tali documenti è stata garantita dalla decisione del Tribunale, all'inizio dell'udienza, di escludere dal dibattimento orale tutti i documenti per i quali la convenuta aveva chiesto un trattamento riservato (v., supra, punto 74).

351 Per tali motivi la nota della sig.ra Bjerg del 17 dicembre 1992, il suo rapporto informativo sul periodo di prova provvisorio, la nota dei sigg. Bresson e Sandher del 21 settembre 1994, le lettere del sig. Page del 10 ottobre 1994 e del sig. Brück del 7 novembre 1994, nonché la nota della sig.ra Obolensky dell'8 novembre 1994 vengono ritirati dal fascicolo. Le domande di ritiro riguardanti gli altri summenzionati documenti sono respinte.

Sulle domande di provvedimenti istruttori

352 Il ricorrente chiede al Tribunale di ordinare alla convenuta di produrre un certo numero di documenti, di ordinare una perizia contabile da parte della Corte dei conti per verificare le sue asserzioni relative alle perdite subite dal portafoglio obbligazionario, di porre un certo numero di quesiti alla convenuta e di citare alcuni testimoni.

353 Anzitutto, per quanto riguarda le domande che mirano a provare l'esistenza di errori o di illeciti di gestione asseriti dal ricorrente, è giocoforza rammentare che, in ogni caso, tali asserzioni sono irrilevanti, nella fattispecie, com'è già stato osservato (v., supra, punto 195).

354 Quanto alle altre misure di organizzazione della procedura e d'istruzione richieste dal ricorrente, il Tribunale, ritenendo di aver avuto sufficienti chiarimenti, in particolare con le risposte scritte delle parti ai suoi quesiti scritti, ha ritenuto che esse non erano necessarie per esaminare i motivi sollevati dal ricorrente.

Sulle spese

356 Ai sensi dell'art. 87, n. 2, del regolamento di procedura del Tribunale, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. L'art. 87, n. 3, prevede che, se le parti soccombono rispettivamente su uno o più capi, ovvero per motivi eccezionali, il Tribunale può ripartire le spese o decidere che ciascuna parte sopporti le proprie spese. Tuttavia, ai sensi dell'art. 88 del medesimo regolamento, nelle

cause tra le Comunità e i loro dipendenti, le spese sostenute dalle istituzioni restano a loro carico.

³⁵⁷ Nel caso di specie, il ricorrente è rimasto soccombente nei suoi primi due ricorsi, nelle cause T-7/98 e T-208/98. Tuttavia, tenuto conto del contesto della presente causa, occorre condannare la convenuta a sopportare tutte le spese.

Per questi motivi,

IL TRIBUNALE (Terza Sezione)

dichiara e statuisce:

- 1) **La decisione della convenuta 2 febbraio 1999 recante diniego di accettare la revoca della dichiarazione di dimissioni del ricorrente è annullata.**
- 2) **La convenuta è condannata a versare al ricorrente gli arretrati delle retribuzioni non percepiti dalla revoca della sua dichiarazione di dimissioni, maggiorati di interessi di mora al tasso del 6,75%.**
- 3) **La convenuta è condannata a versare al ricorrente la somma di un euro simbolico a risarcimento del danno morale.**
- 4) **La convenuta è condannata a sopportare tutte le spese.**
- 5) **Per il resto, i ricorsi sono respinti.**

Lenaerts

Azizi

Jaeger

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 23 febbraio 2001.

Il cancelliere
H. Jung

Il presidente
J. Azizi

Indice

Ambito normativo della causa	II - 187
Fatti all'origine della causa	II - 194
1. Il contesto della causa	II - 194
2. La valutazione annuale e l'esercizio di promozione per il 1996	II - 201
3. La valutazione annuale e l'esercizio di promozione per il 1997	II - 204
4. La dichiarazione di dimissioni del ricorrente	II - 209
Procedimento	II - 210
Conclusioni delle parti	II - 211
In diritto	II - 214
Sulle domande di annullamento	II - 215
I – Sulla ricevibilità	II - 215
A – Sulle condizioni del termine	II - 215
1. Argomenti delle parti	II - 215
2. Giudizio del Tribunale	II - 216
a) Il termine di ricorso applicabile	II - 216
b) Il controllo dei termini di ricorso applicati nel caso di specie	II - 221

B – Sull’asserita mancanza d’interesse ad agire del ricorrente e di diritto soggettivo alla promozione	II - 224
1. Argomenti delle parti	II - 224
2. Giudizio del Tribunale	II - 226
II – Nel merito	II - 228
A – Sulle domande di annullamento dei rapporti informativi del ricorrente per il 1996 e per il 1997 in quanto non contengono proposte di promozione, nonché delle decisioni di promozione per tali esercizi, nella parte in cui omettono di promuoverlo	II - 228
1. Sui motivi relativi alla violazione dell’art. 23 del regolamento del personale e del principio della parità di trattamento	II - 228
a) Argomenti delle parti	II - 228
b) Giudizio del Tribunale	II - 241
i) Il regime delle promozioni applicabile ai dipendenti della Banca e la portata del sindacato del giudice	II - 241
ii) Le asserite critiche espresse dal ricorrente e l’asserita parzialità della Banca	II - 243
Le note a cui fa riferimento il ricorrente	II - 243
Le critiche verbali asseritamente espresse dal ricorrente	II - 245
Gli altri elementi del fascicolo	II - 245
L’asserita strategia di ostruzionismo della convenuta in occasione delle procedure di conciliazione	II - 247

iii)	Lo scrutinio per merito comparativo del ricorrente	II - 247
	Il rapporto informativo per il 1996	II - 248
	Il rapporto informativo per il 1997	II - 252
	– Sulla struttura e sui compiti dell'unità Gestione delle liquidità obbligatorie . . .	II - 254
	– Sulla produzione asseritamente irregolare di documenti interni della convenuta	II - 254
	2. Sul motivo relativo allo sviamento di potere	II - 257
B –	Sulle domande dirette alla declaratoria della nullità della dichiarazione di dimissioni del ricorrente e all'annullamento del suo asserito licenziamento	II - 258
	1. Argomenti delle parti	II - 258
	2. Giudizio del Tribunale	II - 266
	a) Sulle asserite molestie psicologiche	II - 266
	b) Sulla validità della dichiarazione di dimissioni del ricorrente	II - 271
	I requisiti di forma delle dimissioni	II - 271
	Le condizioni di validità delle dimissioni collegate al consenso	II - 272
	Le conseguenze della nullità delle dimissioni	II - 275
	– La mancata risoluzione e la sospensione dell'applicazione del contratto di lavoro	II - 276
	– La domanda di versamento degli arretrati delle retribuzioni	II - 277

Sulle domande di ingiunzione	II - 278
Sulle domande di risarcimento	II - 279
Sulla ricevibilità	II - 279
Nel merito	II - 279
Argomenti delle parti	II - 279
Giudizio del Tribunale	II - 280
Sulle domande di ritiro di documenti	II - 281
Argomenti delle parti	II - 281
Giudizio del Tribunale	II - 284
Sulle domande di provvedimenti istruttori	II - 286
Sulle spese	II - 286